

***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del
COMUNE di SCANZOROSCIATE
ANNO 2009***

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. **87 del 19.05.2009**, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno **3 giugno 2009** alle ore **9.30** ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, *Serlenga Dott.ssa Tiziana* e dai sigg: *Coppa Marilena e Binetti Laura (assenti)*

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

d'Atena Mario - Pellegrini Michele – Belotti Fabio: C.I.S.L. – F.P.

Brena Rosetta : U.I.L.- F.P.L.

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Cosentino Natalino - C.I.S.L.-F.P.

Colacello Franco - U.I.L.-F.P.L.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Scanzorosciate.

Titolo I° Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

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

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Scanzorosciate
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, salva diversa decorrenza espressamente prevista dal presente contratto.

2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

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

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

Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

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

TITOLO II° Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 Relazioni Sindacali

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

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

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

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

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

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

Art. 7

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

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
 - b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
 - c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
 - e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
 - f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
 - g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
 - i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - j. le pari opportunità;
 - k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;

- l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
 - m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
 - n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
 - o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004; Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 dell'art. 4, del CCNL del 1.4.1999 per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
- a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
 - c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
 - d. metodologia permanente di valutazione;
 - e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3, comma 6, del *Nuovo Ordinamento Professionale*;
 - g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
 - h. articolazione dell'orario di servizio;
 - i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
 - j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
 - k. andamento dei processi occupazionali;
 - l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

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

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
3. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le posizioni delle parti. Tale verbale verrà fornito in copia a

tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 Informazione

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

Art. 10 Consultazione

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

TITOLO III° Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per

l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai contratti nazionali e decentrati vigenti.

Art. 12 **Diritto di affissione**

- a) I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
- b) L'ente si impegna, nel caso di attivazione di una rete intranet, a permettere l'utilizzo da parte dei soggetti di cui al comma precedente di detta rete con la costituzione di una bacheca elettronica sindacale interna.

TITOLO IV° **Forme di partecipazione**

Art. 13 **Pari opportunità**

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

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

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

- b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 15

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/ 1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
 2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- c) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 16

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2005-2007 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D. Lgs n. 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
 - favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dalla mancata organizzazione della partecipazione dei dipendenti ai corsi di cui commi precedenti andranno ad integrare le risorse per la formazione e l'aggiornamento professionale per l'anno successivo.

Art.17

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

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
 - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
 - conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
 - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

Art 18

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

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni, previamente contrattata in sede di delegazione trattante, sia destinata a tali finalità, promuovendo al contempo la costituzione degli organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti in applicazione dell'art.55 del CCNL del 14.9.2000, anche costituiti in collaborazione tra più enti, a cui affidare anche la gestione di dette risorse.

Art 19

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per *l'anno 2009* il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 7.123,51,=**
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno una volta l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Individuazione delle risorse decentrate

Art. 20

Importo del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2005 comprensive delle integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

	Importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2005, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 138.725,94
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2005 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2009.	€
1.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere (anche a tempo determinato) nel corso del 2006 dovute all'incremento della dotazione organica.	€
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che ha cessato o cesserà il servizio nel corso del 2009.	€
1.f	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 2, CCNL del 11.4.2008 – 0,60% monte salari del 2005 se il costo del personale non è superiore al 25% delle entrate correnti anno 2007 (non applicabile per mancato contenimento spese di personale)	€
	TOTALE RISORSE CERTE	€ 138.725,94
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ 706,37
2.c	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) dall'1.1.1999.	€
2.d	Eventuali risparmi dovuti alla disciplina del lavoro straordinario per l'anno 2008	€ 408,12
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.	€
2.f	Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	€ 5.957,77

2. g	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (di cui € 1.134,82 progressioni orizzontali e € 4037,10 economie produttività 2008, ICI violazioni € 37,82, contributi previsti L. Finanziaria 2008 per Uffici Demografici € 691,86)	€ 5.901,60
	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 3, CCNL del 11.4.2008 – 0,90% monte salari del 2005 se il costo del personale non è superiore al 25% delle entrate correnti anno 2007. (non applicabile per mancato contenimento spese di personale)	€
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 12.973,86
	TOTALE FONDO	€ 151.699,80
3.a	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs.163/06 Progettazioni e L. 326/03 Condonò).	€ 0
3.b	Risorse destinate al Progetto della Polizia Locale in attuazione della convenzione con Pedrengo finanziata in parte dalla Regione denominato "Prevenire e reprimere attività che creano disagio sociale" art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999	€ 13.375,00
3.c	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ 500,00
3.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, comma 57 Legge 662/1996 e art. 59, comma 1, lettera P) D. Lgs. 446/97 incentivazione e potenziamento ufficio tributi gettito ICI violazioni. (5% dello stanziamento del capitolo 1.01.0181/1104 € 65.000,00)	€ 3.250,00
	TOTALE GENERALE FONDO	€ 168.824,80

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

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 20 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Per l'anno 2009 il totale annuo complessivo è di € **12.162,66**.

Art. 22

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

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 20.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato.
3. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale in servizio a seguito di processi di mobilità esterna.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale per il finanziamento delle progressioni economiche già acquisite è pari a: **35.128,47.**

IMPORTO TOTALE DEL FONDO DOPO LE PRECEDENTI DEDUZIONI	€ 121.533,67
--------------------------------------------------------------	---------------------

TITOLO VII°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 22.1.2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art. 17 del CCNL del 1.4.1999, convengono che la ripartizione delle risorse indicate al comma 7 del precedente articolo sia la seguente.

Art. 23

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

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

Il disagio è indennità erogabile solo ed esclusivamente nell'esercizio delle attività che provochino tali effetti, quindi sempre e solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio stesso.

Il disagio non è conseguente alla funzione svolta (come avviene per il rischio), ma si verifica casualmente in modo diverso proprio per il modificarsi delle condizioni tipiche della funzione.

Si ritiene pertanto che i presupposti ricorrano per il Messo Comunale, specificando che non è possibile sostenere che fare il messo sia una condizione di disagio mentre lo è quando allo stesso si richiede di affrontare una situazione casuale, e temporanea che può comportare un disagio (orario) come nel caso dell'assistenza ai Consigli comunali

Quindi correttamente l'indennità è erogabile solo al verificarsi dell'attività che provoca il disagio e non delle attività tipiche della funzione di messo.

Non è possibile attribuire l'indennità di disagio per le stesse motivazioni per le quali sono state attribuite altre indennità (ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità);

Il compenso lordo mensile per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in € 29,00 e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al disagio ed è calcolato su base giornaliera;

Il profilo professionale per il quale si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione dell'indennità di disagio è il seguente:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
	1 Messo per assistenza Consigli Comunali	1	€ 348,00
	TOTALE	1	€ 348,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 24

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

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

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**

Lo scopo delle turnazioni è quello di assicurare la continuità del servizio in una determinata fascia oraria di almeno 10 ore anche con la presenza di diversi addetti che si alternano di settimana in settimana dal turno del mattino a quello del pomeriggio e viceversa.; non ha senso pertanto istituirlo quando il servizio può essere assicurato con particolari articolazioni dell'orario di lavoro. (sent. Cons. Stato n. 7072 del 1.12.2006).

Il profilo professionale per il quale si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione dell'indennità di turno sono i seguenti:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	Agenti P.M.	5	€ 9.400,00
	TOTALE	5	€ 9.400,00

2. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 4 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio che vengono calcolati su base giornaliera;

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

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
1	2 Operai	2	€ 690,00
2	1 Necroforo	1	€ 360,00
	TOTALE	3	€ 1.080,00

3. **L'indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- 1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- 2. quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- 3. non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- 4. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- 5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- 6. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

7. la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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

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

In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del decreto legge 112/08 l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

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

Area d'attività	N. dipendenti	somma prevista
Anagrafe (5 gg. Annuì complessivi)	2	€ 150,00
Protezione civile (7 per 3 mesi e 4 anno intero)	10	€ 3.800,00
TOTALE	11	€ 3.950,00

4. **L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 550,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).

- L'indennità è calcolata e liquidata *semestralmente* e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto; l'importo stabilito dal presente accordo è pari a € 1,22.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile che il servizio ha avuto nell'anno precedente ed in funzione degli appartenenti allo stesso servizio che rispondano del maneggio di valori di cassa secondo la seguente tabella:

Servizio	Importo medio mensile	Indennità individuale
Servizio Anagrafe e Elettorale	€ 600,00	€ 317,20
Servizio Finanziario	€ 600,00	€ 317,20

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

	Servizio	n. addetti	Somma prevista
1	Servizio Anagrafe e Elettorale	2	€ 634,40
2	Servizio Finanziario	1	€ 317,20
3	Servizio Biblioteca (dal 1.6.2009)	1	€ 189,10
	TOTALE	4	€ 1.140,70

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo **29** e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71,**

comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 25

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.
Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500.
- L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente (come da tabella n°1 CCNL 6.7.1995) è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti CATEGORIA "C"	€ 1.000,08
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti CATEGORIA "D"	€ 1.200,00
c) Economo Comunale	€ 1.000,08

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, tranne per la figura dell'Economo Comunale.
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Tributi ed Economo	C	1	€ 2.000,04
b)	Protezione Civile	C	1	€ 1.000,08
c)	Segreteria	C	1	€ 1.000,08
d)	Manutenzioni LL.PP.	C	1	€ 1.000,08
c)	Servizi Sociali	D	1	€ 1.200,00
d)	Biblioteca e Cultura	D	1	€ 1.200,00
e)	Servizi demografici	D	1	€ 1.200,00
f)	Ragioneria e Personale	D	1	€ 1.200,00
g)	Istruzione	D	1	€ 1.200,00
			9	€ 11.000,28

- Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999,

integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile	€ 200,04
b) Ufficiale di anagrafe	€ 200,04
totale	€ 400,08

9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.
Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente è erogata mensilmente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 26

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

In base al nuovo sistema di valutazione approvato, previa concertazione con le OO.SS., con deliberazione n. 121 del 1.08.2006, per i passaggi in progressione orizzontale vengono presi in considerazione tre punteggi:

- a) quello ottenuto come grado di realizzazione dei risultati,
- b) quello ottenuto nella valutazione delle prestazioni individuali
- c) quello dell'esperienza acquisita, limitatamente ai primi passaggi del personale inquadrato categoria B e C e per i passaggi del personale inquadrato in categoria A.

I criteri per i passaggi in progressione economica, a seconda delle varie categorie di appartenenza, sono quelli già definiti dall'art. 5 CCNL 31.3.1999 *con particolare riferimento al grado di realizzazione dei risultati e del dimostrato accrescimento professionale.*

L'art. 9 del CCNL del 11.04.2008 ha apportato la seguente integrazione all'istituto delle progressioni orizzontali: *Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del*

requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione orizzontale al personale in servizio presso l'ente, deve essere subordinata al conseguimento del 90% del punteggio massimo disponibile della scheda di valutazione finale dell'anno 2009.

Illustrazione dei criteri:

- ❑ **Per la valutazione dei risultati**, per entrare nella graduatoria della selezione della progressione economica è necessario aver ottenuto un grado di realizzazione pari al 90% (90 punti) degli obiettivi assegnati. I punteggi per le categorie D e per le categorie C e B successive alla prima sono proporzionali alla percentuale di valutazione attenuata con un massimo di 100 punti. Per le categorie A e per i primi passaggi delle categorie C e B i punteggi sono proporzionali alla percentuale di valutazione con un massimo di 75 punti, poiché interviene anche l'esperienza acquisita con l'anzianità di servizio.
- ❑ **Per la valutazione delle prestazioni individuali**, sempre ai fini della p.e., è necessario aver ottenuto una valutazione pari al 90% (cioè pari a 270 punti nella scheda con 15 elementi o 180 punti nelle schede con 10 elementi). I punteggi per le categorie D e per le categorie C e B successive alla prima sono proporzionali alla percentuale di valutazione attenuata con un massimo di 100 punti. Per le categorie A e per i primi passaggi delle categorie C e B i punteggi sono proporzionali alla percentuale di valutazione con un massimo di 75 punti poiché interviene anche l'esperienza acquisita con l'anzianità di servizio.
- ❑ **L'esperienza acquisita** viene considerata con riferimento al numero degli anni di servizio prestati ed è espressa da un punteggio pari a 10 punti per ogni anno di servizio, da un minimo di 2 anni fino ad un massimo di 5. L'anno di servizio non viene conteggiato nel caso in cui, nell'arco di detto periodo, vengano rilevati provvedimenti disciplinari conclusi con sanzione applicata. Punteggio massimo: punti 50. *Tale punteggio ha effetto solo nei passaggi di Progressione economica della Categoria A e nei soli primi passaggi di categoria C e B.*
- ❑ Nell'ipotesi di due posizioni di dipendenti che partecipino alla selezione, a uguale punteggio finale, o viene favorito il dipendente più anziano di età e di seguito il dipendente di categoria economica più bassa (esempio un C1 rispetto a un C4).
- ❑ Eventuali corsi potranno essere valutati solo nel senso del miglioramento prodotto a seguito della formazione professionale acquisita e non come presenza o partecipazione ai corsi stessi e comunque rilevabile nella valutazione delle prestazioni individuali.
- ❑ Ai fini della valutazione della progressione economica, è previsto un periodo minimo di presenza continuativa nell'anno pari a *un mese* al di sotto del quale periodo si verifica l'esclusione dalla graduatoria.
- ❑ Sono esclusi dagli effetti della valutazione i dipendenti per i quali si siano conclusi procedimenti disciplinari con sanzione applicata *nell'anno di osservazione (2009)*.
- ❑ Potrà accedere alla selezione in progressione economica il lavoratore che non abbia avuto progressioni economiche orizzontali e/o verticali *da almeno due anni (periodo dal 01.01.2007 al 31.12.2008)*
- ❑ L'esperienza acquisita, è determinata dall'anzianità di servizio presso l'ente o, in caso di mobilità, presso l'ente di provenienza.
- ❑ La valutazione del personale anche con riferimento ai passaggi in progressione economica, così come per i compensi incentivanti di merito, attiene esclusivamente all'esercizio annuale di riferimento (1° gennaio 2009 - 31 dicembre 2009). Non possono quindi essere considerati risultati o accrescimenti verificatisi in anni precedenti, per i quali il processo di valutazione si è già svolto ed esaurito.

Le progressioni economiche verranno riconosciute annualmente nella misura massima del 33,33% (1/3) per ciascuna categoria (A – B – C – D), inteso non come percentuale obbligatoria di passaggi ma come tetto massimo di passaggi per ogni categoria, e sempre che sussistano tutti i presupposti richiesti per le prestazioni, risultati e dove previsto esperienza acquisita, secondo la programmazione sottoscritta nel contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2007 – qui integralmente richiamata. La prima *tranche* è stata effettuata in esecuzione del contratto decentrato 2007 e la seconda *tranche* nel contratto decentrato 2008.

Le risorse accantonate nel 2009 e precedenti, finalizzate all'attuazione delle progressioni sono corrispondenti a **€ 3.800,00**

Art. 27

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

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: “L’attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale”. E’ quindi necessario, per evitare l’effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all’incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell’art. 15, comma 1, lett. K del CCNL dell’1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell’art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) le risorse destinate all’attuazione dell’art. 92 del D.Lgs. 163/2006 (ex art. 18 L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni - incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l’anno corrente ammontino ad un totale di: **€ zero** ;
 - b) le risorse destinate all’attuazione dell’art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI 5% dello stanziamento 2009), per l’anno corrente ammontino a un totale di: **€ 3.250,00** ;
 - c) le risorse destinate all’attuazione dell’art. 12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € ;
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l’anno corrente ammontino a un totale di: € ;
 - d) le risorse destinate all’attuazione dell’art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:
 - e) le risorse destinate al “Prevenire e proteggere” della Polizia Locale in attuazione alla convenzione con il Comune di Pedrengo (art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999.) **€ 13.375,00;**

In particolare per l’anno 2009 viene finanziato con art. 15, comma 5, un progetto di cui alla lettera e):

“Prevenire e proteggere” della Polizia Locale è svolto in attuazione della convenzione con il Comune di Pedrengo finalizzato al potenziamento dei servizi di sicurezza sul territorio comunale con previsione di ampliamento delle fasce orarie di servizio. Dipendenti coinvolti n. 5 Agenti P.L. approvato con D.G.C. n. 37 del 10.03.2009.

3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
5. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: **€ 16.625,00**

Ripartizione contributi previsti L. Finanziaria 2008 per Uffici Demografici (art. 2 comma 11 Legge 244/2007) art. 15, comma 1, lettera K) risorse dovute a specifiche disposizioni di legge, conservati a residui (erogati dallo stato nel mese di dicembre 2008); € 691,86;

Art. 28

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

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari a **€ 1,55** del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: **€ 500,00.**

Art. 29

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1) **Proporzionalità dei compensi:** L'effettiva erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale al punteggio ottenuto dalla valutazione complessiva di risultati e comportamenti relativa all'anno di competenza. Il riferimento è agli obiettivi stabiliti nel Piano Dettagliato degli obiettivi approvato dall'Amministrazione comunale per le Posizioni Organizzative e, per gli altri lavoratori, individuato nelle schede individuali di valutazione predisposta a cura dei responsabili di Posizione organizzativa. *La liquidazione del compenso economico derivante dall'effetto della valutazione, dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio del dipendente.*

L'erogazione della produttività individuale e, per le P.O. della retribuzione di risultato, è proporzionale alla percentuale raggiunta dei punteggi disponibili.

La valutazione dei comportamenti produrrà un punteggio pari a 100 (inteso come miglioramento raggiunto al 100%), indipendentemente dal numero degli elementi inseriti nella scheda di valutazione e dal loro punteggio rilevato dalle intensità (di seguito riportate).

Quindi ad esempio nel caso di 15 elementi inseriti nella scheda di valutazione, con punteggi da 0 a 20, si può ottenere un punteggio massimo di 300 punti; questo punteggio dovrà essere rapportato a 100; quindi una valutazione di 240 punti corrisponderà a un raggiungimento dell'80%. E così di seguito.

Con riferimento ai risultati secondo il vigente sistema di valutazione tutti gli obiettivi assegnati a ciascun dipendente sono “pesati” in termini complessivi.

Il grado di realizzazione dell’obiettivo viene espresso in valori percentuali (cioè come percentuale di realizzazione es. 50%, 70%, 100%) e corrisponde al punteggio conseguito. (Pertanto **il punteggio conseguibile sarà pari a 50, 70 o 100 punti**).

2) Assenze dal servizio : Il processo di valutazione, per la parte riferita alla produttività individuale, può essere attivato solo per i lavoratori che siano risultati presenti per un periodo di almeno *un mese*, periodo ritenuto il minimo indispensabile ai fini della attribuzione di obiettivi, tranne per i lavoratori a tempo determinato per i quali si richiede un rapporto minimo di lavoro di 6 mesi (art. 2, comma 2).

Prima di procedere all’effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall’applicazione dei commi 1 e 5 dell’art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi.

L’importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell’anno in ragione di 26[^] per ogni mese;

La maternità facoltativa (congedo parentale) non dà diritto ad erogazione di produttività e/o retribuzione di risultato

- 3) La distribuzione del fondo delle risorse decentrate tra settori deve tener conto di due parametri
- Numero dei dipendenti
 - Parametro della categoria rapportato allo stipendio tabellare previsto dal CCNL vigente.

Categorie giuridiche	Tabellare CCNL 2006/07	Rapporto riferito alla cat. A
D3	23.492,14	149
D	20.398,71	129
C	18.695,75	118
B3	17.562,72	111
B	16.613,51	105
A	15.724,17	100

4) Ai sensi dell’art. 37 del CCNL 22.1.2004 comma 2, i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti solo a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al conseguimento degli obiettivi assegnati e non sono possibili acconti.

L’ipotesi di una liquidazione in corso d’anno può valere solo per i progetti di risultato (art 17 comma 1 CCNL 1999) che lo prevedano già nella fase di approvazione e che permettano il raggiungimento dei risultati verificabili in corso d’anno.

La liquidazione dovrà avvenire contestualmente la liquidazione delle retribuzione del ***mese di febbraio 2010***.

5) nel fondo delle risorse della produttività e miglioramento dei servizi, con destinazione a specifici obiettivi di produttività e qualità vanno destinate le quote derivanti dall’art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999, come risorse variabili, pari a € 5.957,77 (1,2% monte salari anno 1997 (€ 496.480,83.=) esclusa la quota relativa alla dirigenza). Gli obiettivi previsti per l’anno in corso sono i seguenti (vedi allegati al presente contratto):

- 1. Progetto riduzione carta circolante nell’Ente € 5.777,23**
- 2. Riordino archivio comunale € 180,54**

	Percentuali di attribuzione per singolo settore del 1^ progetto € 5.777,23	Percentuali di attribuzione per singolo settore del 2^ progetto € 180,54
Settore I - Amministrativo	28,125%	
Settore II - Finanziario	15,625%	
Settore III - Gestione del Territorio	9,375%	
Settore IV - LL.PP. ed Ecologia	9,375%	100,00%
Settore V - Servizi alla Persona	21,875%	
Settore VI - Polizia Locale	15,625%	

6) le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per il corrente anno (compresi i risparmi dell'anno precedente) sono pari a:

€ 67.388,01

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.

Art. 30
Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo VII°

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui al presente titolo risultano per l'anno 2009 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 23 a 30 secondo il seguente quadro riassuntivo:

	Tipologia di compenso	Risorse assegnate
	Compenso per attività disagiate.	€ 348,00
	Indennità di turno.	€ 9.400,00
	Indennità di rischio.	€ 1.080,00
	Indennità di reperibilità.	€ 3.950,00
	Indennità di maneggio valori.	€ 1.140,70
	Compenso per particolari responsabilità	€ 400,08
	Compenso per specifiche responsabilità	€ 11.000,28
	Progressione economica orizzontale.	€ 3.800,00
	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€ 67.388,01
	TOTALE	€ 98.507,07
	Risorse destinate ai messi notificatori	€ 500,00
	Risorse destinate all'Ufficio Tributi sulla disciplina dell'attività di accertamento (violazioni ICI)	€ 3.250,00

	Compensi per Ex Merloni	€ 0,00
	Progetto "Prevenire e proteggere" della Polizia Locale	€ 13.375,00
	TOTALE	€ 115.632,07

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, tranne per le risorse a specifica destinazione per legge (ultimi 4 punti del precedente prospetto) che costituiscono economie di bilancio.

Art. 31
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Art. 32
Nuovo Codice Disciplinare art. 3 CCNL 11.04.2008

1. Il nuovo Codice Disciplinare di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 2006/2009 sottoscritto in data 11.04.2008 è stato affisso permanentemente all'albo dei dipendenti in data 14.04.2008, al fine di facilitarne la consultazione.
2. Le disposizioni contenute all'art. 4 del predetto contratto "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale" e all'art. 5 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale" sono state rese note unitamente all'affissione del nuovo codice disciplinare.

___Scanzorosciate___ lì ___03 Giugno 2009___

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

___Dott.ssa Tiziana Serlenga___

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. _____ Mario d'Atena _____ Brena Rosetta _____

_____ Michele Pellegrini _____ Belotti Fabio _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

_____ UIL-FPL _____ Colacello Franco _____

_____ CISL – FP _____ Natalino Casentino _____

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che, a differenza di quanto accaduto con le precedenti contrattazioni, per gli anni successivi si impegnano ad esaminare e ad approvare progetti relativi all'implementazione di nuovi servizi e al miglioramento di quelli esistenti che interesseranno i vari settori dell'Ente secondo le disposizioni dell'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 01.04.1999.

Finanziamento ex art. 15 comma 2 e 4 del CCNL 1.4.1999 – sottoscrizione del CCDI 2009

Settore manutenzione - operatori esterni

Progetto obiettivo SISTEMAZIONE ARCHIVIO COMUNALE

Zone d'intervento:

Archivio comunale al piano interrato

Descrizione attività:

Trattasi di attività di completamento alla riorganizzazione dell'archivio comunale intrapresa dal settore di competenza Affari Generali.

- a. Sistemazione interna del locale archivio, con lo smaltimento controllato degli atti mediante apposite procedure; ricollocazione dei nuovi atti provenienti da tutti gli uffici tuttora depositati presso luoghi non consoni e non controllati;
- b. Obiettivo di rilevanza aggiuntiva specifico: messa in sicurezza del locale e relativi arredi.

Responsabile del progetto:

Il responsabile del progetto è il **responsabile del Settore IV – Lavori Pubblici ed Ecologia**

Periodo di attuazione:

Primavera – Estate – Autunno 2009

Partecipanti al progetto:

Versaci Pasquale

Valore economico proposto:

€ 180,54

Indicatori di risultato:

L'indicatore di risultato è determinato dalla riduzione di spesa se rapportata all'affidamento a ditta specializzata dei lavori di facchinaggio come dimostrato nel successivo prospetto

INDICATORI	Stima lavori prevista se affidata a ditta specializzata	Importo previsto quale compenso accessorio	GRADO RAGGIUNG. OBIETTIVO
Riduzione spesa	Minimo € 1.500	€ 180,54	Risparmio € 1.319,46

OGGETTO: PROGETTO RIDUZIONE CARTA CIRCOLANTE NELL'ENTE

DESCRIZIONE: il progetto coinvolgerà tutti i dipendenti addetti agli uffici dell'ente e consisterà nell'attivazione di una serie di misure atte a ridurre il consumo della carta in termini economici oltretutto a snellire la circolazione della stessa all'interno dell'ente locale.

AZIONI: Tutto questo attraverso:

- 1) la riduzione del numero di fotocopie da effettuare,
- 2) la riduzione degli atti da stampare (deliberazioni, determinazioni, messaggi di posta elettronica, ecc...),
- 3) l'implementazione dell'utilizzo della posta elettronica (es. invio schemi di contratti, invio cedolini stipendi, ecc...)

PARTECIPANTI: 1) coordinatori n. 6 - 18,75% (funzioni di collegamento da parte di 1 dipendente per settore con verifica periodica andamento del progetto), 2) partecipanti esecutivi del progetto n. 26 - 81,25%.

RISULTATO ATTESO: riduzione della quantità di carta utilizzata presso l'ente e riduzione dei tempi necessari per effettuare fotocopie, stampare ecc..

TEMPI DI REALIZZAZIONE: **entro 31.12.2009** riduzione numero fotocopie e invio cedolini stipendi via mail, riduzione degli atti da stampare (deliberazioni, determinazioni, messaggi di posta elettronica) e l'implementazione dell'utilizzo della posta elettronica (invio schemi di contratti, ecc.)

INDICATORI :

- 1) di quantità:
anno 2008: n.720 risme di carta (fogli 360.000), carta intestata n. 80.000 fogli, buste intestate n. 11.500
anno 2009: n.620 risme di carta (fogli 310.000), carta intestata n. 69.000 fogli, buste intestate n. 10.000
- 2) di costo carta:
anno 2008: € 5.000,04
anno 2009: € 4.300,00
- 3) di costo fotocopia (costo carta, toner, noleggio macchine , ecc.):
anno 2008: €. 0.03
anno 2009: €. 0,02

LIQUIDAZIONE: la liquidazione del progetto sarà effettuata solo a consuntivo e previa verifica dei risultati effettivamente conseguiti in termini di risparmio nonché previa verifica del Nucleo di valutazione in ordine al rispetto dei presupposti formali.