

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella sede, in data hanno convenuto sulla seguente ipotesi di contratto decentrato integrativo.

**TITOLO I°
Disposizioni generali**

Art. 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa e successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valida per l'intero quadriennio **2006-2009**.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parti pubbliche assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "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);
 2. 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 di legittime 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°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

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

(artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006, Art.8 CCNL 2006/2007)

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2008 risulta costituito:

A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale. (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2 , del CCNL 05.10.2001)

- 1) Risorse già quantificate, per l'anno 1998, in applicazione dell'art. 31, comma 1. del C.C.N.L.06.07.1995..... **EURO 12.309,80**
- 2) Risparmi derivanti dalla applicazione dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15, c.1, lettera f) del C.C.N.L. 0104.1999 **EURO 395,79**
- 3) Compensi per lavoro straordinario destinati, nell'anno 1998, al personale delle ex qualifiche VII e VIII che è risultato beneficiario della retribuzione di posizione (art.10 e11 del C.C.N.L. 31.09.1999) calcolati in proporzione, secondo la seguente formula (artt. 14, c.1, e 15, c. 1, lettera a) C.C.N.L. 01.04.1999
Fondo per lavoro straordinario 1998 X numero soggetti beneficiari retr. posiz. =
EURO 891,99
Numero complessivo dipendenti in servizio nell'anno 1998
- 4) insieme delle risorse già destinate nell'anno 1998 al L.E.D. Importo teorico derivante dalla applicazione delle percentuali di cui all'art. 4 c. 2, del C.C.N.L. 16.07.1996. Vanno , a tal fine, considerati tutti i L.E.D. attribuibili ancorché non attribuibili per mancanza di requisiti soggettivi da parte del personale dipendente (art. 15, c. 1, lettera g) del C.C.N.L. 01.04.1999..... **EURO 6.275,98**
- 5) importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15 c. 1, lettera j) del C.C.N.L. 01.04.1999) **EURO 1.719,93**
- 6) importo pari al 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 1° gennaio 2001 (art. 4 comma 2, del C.C.N.L. 05.10.2001) **EURO 3.639,48**
- 7) retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000(art. 4, comma 2, del CCNL 05.10.2001)..... **Euro 1.222,62**

1° TOTALE – RISORSE DETERMINATE PER L'ANNO 2008 EURO 26.455,59

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.

B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)

- | | | |
|---|---|---------------|
| 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1)..... | } | EURO 3.969,20 |
| 2) importo pari allo 0.50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazioni da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... | | |

B.2 Relative all'anno 2006 (art.4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

- | | |
|---|---------------|
| 1) importo pari allo 0,5% del monte salari 2003(per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)..... | EURO 2.555,76 |
|---|---------------|

B.3 Relative all'anno 2008

- | | |
|---|---------------|
| 1) ART. 8 CCNL 2006/2009 Importo 0,60 del monte salari dell'anno 2005 | EURO 2.381,25 |
|---|---------------|

TOTALE EURO 35.361,80

Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità.

- | | |
|--|---------------|
| 1) Art. 8 comma 3 fino ad un massimo dello 0,3% del monte salari 2005 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sono comprese tra il 25% ed il 32% | EURO 1.190,62 |
|--|---------------|

- | | |
|---|---------------|
| 2) - Eventuali integrazioni di fondi, <u>in sede di contrattazione decentrata</u> , a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999)..... | EURO 3.969,07 |
|---|---------------|

TOTALE RISORSE VARIABILI EURO 5.159,69

ART. 15 COMMA 5 In presenza di attivazioni di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per il salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art.15, c.5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999

EURO	17.404,11
------	-----------

totale parziale **22.563,80**

TOTALE GENERALE € 57.925,60

TITOLO III°

Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II° 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" di cui al punto 1.a del precedente articolo ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 4

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

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 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.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale **non vengono detratte** dal fondo in parola 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.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2008 le **quote mensili** per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D n.4	€ 46,95
Categoria C n.6	€ 41,46
Categoria B n. 7	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

- L'indennità di comparto relativa alla cat. A viene indicata ma non calcolata per assenza di dipendenti
- Per quanto riguarda la cat. B l'indennità viene calcolata per intero su 6 dipendenti e per 3 mesi sul settimo (Penne)

Per un totale annuo complessivo di € ..7.907,22

Il fondo di cui all'art. 3, per la parte relativa alla quota fissa risulta pertanto ammontante ad € **27.454,58** detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto.

Art. 5

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, nonché delle risorse destinate al personale educativo.

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

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. 3.**

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. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine 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.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto **depurata dai seguente importi:**

RIPARTO FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'01/01/2008

Personale Dipendente	Costo progressioni economiche orizzontali all'01/01/2005 (Tab. C - CCNL quadriennio normativo 2002/2005 e biennio economico 2002/2003)	
	Posizione economica di sviluppo	Trattamento pos.econ. di sviluppo 13 mensilita'
CATEGORIA D1		
n.	D4	
n. 3 Baraldo-Bonetti-Merlini	D3	€ 9.228,81
n. 1 Romanoni	D2	€ 1.123,61
n.	D1	
TOTALE CATEGORIA D1		€10.352,42
CATEGORIA C		
n. 1 Rossi	C4	€ 875,94
n. 4 Benzoni-Dordoni-Cervi- Rapanà	C3	€ 4201,72
n. 1 Ponzellini	C2	€ 502,35
TOTALE CATEGORIA C		€ 5580,01
CATEGORIA B3		
n. 1 Sala	B4	€ 288,91
TOTALE CATEGORIA B3		€288,91
CATEGORIA B1		
n. 2 Cavalli-Bonomi	B4	€. 2399,16

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

n. 1 Gavina	B3	€ 910,66
n. 2 Marino- Morini	B2	€ 621,62
TOTALE CATEGORIA B1		€ 3931,44
CATEGORIA B		
n. 1 Pennè	B1	-
TOTALE CATEGORIA A		
TOTALE COMPLESSIVO		€ 20.152,78

Il fondo di cui all'art. 4, nella parte relativa alle risorse stabili risulta di € 4.600,33, detratte le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate secondo le modalità di cui ai precedenti punti **1.** e **2.** del presente articolo.

TOTALE FONDO	€ ..7.301,80
---------------------	---------------------

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

A) Dato atto che:

- 1) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- 2) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
- 3) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.**

Tutto ciò considerato e tenuto conto delle richieste avanzate da parte sindacale, le parti con il presente accordo concordano di destinare quota parte delle risorse di parte stabile del fondo per nuove progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2008 si individuano le seguenti nuove progressioni economiche

Nr. 3 progressioni orizzontali in Cat. D

Nr. 2 progressione orizzontale in Cat. B

TOTALE DESTINATO ALLE PROGRESSIONI € **4.027,74**

Per l'anno 2009 si individuano le seguenti nuove progressioni

Nr. 4 progressioni in Cat. B

Nr. 3 progressioni in Cat. C

Nr. 1 progressioni in Cat. D

Per l'anno 2010 si individuano le seguenti nuove progressioni

Nr. 3 progressioni in C

Nr. 1 progressione in B

Il programma sopra riportato è subordinato alla disponibilità di adeguate risorse finanziarie di parte stabile per l'anno di competenza. L'Amministrazione si rende in tal senso disponibile ad attuare il programma sopra riportato sempre che le risorse finanziarie di parte stabile vengano adeguatamente incrementate sulla base di quanto previsto in sede di contrattazione nazionale.

Il fondo di cui all'art.4 nella parte relativa alle risorse stabili risulta di €**3.274,06**. Tale importo sommato alla quota parte del fondo finanziato con risorse variabili pari ad €**5.159,69** per un totale di €**8.433,75** verrà destinato al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane nei limiti e secondo le previsioni del contratto CCNN .

TITOLO III°

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

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 di cui al precedente articolo 5 sia la seguente.

Art. 6

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 anche 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).

Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.

1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in €..**10,33**..... per dodici mensilità da corrispondersi ai seguenti dipendenti:

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

- Sala Giovanni
- Marino Francesco
- Bonomi Maria
- Gavina Lorenza
- Romanoni Pierangelo
- Rapanà Rosalba

2) detto importo:

- è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
- è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

3) l'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;

4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono pertanto i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Sala Giovanni territorio ed ambiente operatore ecologico		€ 123,95
Marino Francesco “		€ 30,99
Bonomi Maria Assistenza alla Persona assistente domiciliare		€ 123,95
Gavina Lorenza “		€ 123,95
Romanoni Pierangelo Vigili		€ 123,95
Rapana' Rosalba “		€ 123,95
TOTALE		€ 650,74

Art. 7

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

1. Le risorse destinate alla corresponsione **dell'indennità di turno**, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

TOTALE		€ (

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

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

- 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. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

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

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Bonomi Maria Serv. Ass. Domic		€ 360,00
Gavina Lorenza “		€ 223,00
Sala Giovanni Territorio ed Ambiente		€ 360,00
Marino Francesco “		€ 360,00
Cavalli Rosa Valentina		€ 360,00
Morini Barbara		€ 360,00
Penne' Gianfranco		€ 90,00
TOTALE		€ 2113,00

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:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) 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%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

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.

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

DIPENDENTI			somma prevista
Pennè Gianfranco	Messo comunale	Amministrazione generale e servizi alla persona	€ 216,90
Sala Giovanni	Operatore ecologico	Territorio e ambiente	€ 795,30
Marino Francesco	Operatore ecologico	Territorio e ambiente	€ 795,30
Rapanà Rosalba	Vigile	Vigilanza e attività produttive	€ 795,30
		TOTALE	€ 2.602,80

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

5 L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	somma prevista
Cervi Gabriella Anagrafe	€ 61,97
Dordoni Valeria Stato Civile	€ 61,97
Ponzellini Monica Contratti e Valori Bollati	€ 61,97
Benzoni Giovanna Economo	€ 232,41
TOTALE	€ 418,32

C) L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

€ 0.....

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

SERVIZIO	NOME/QUALIFICA	RESPONSABILITA' PROCEDIMENTI ATTRIBUITI	VALORE ECONOMICO ATTRIBUTO
AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DORDONI VALERIA/ VI Q.F.	SERVIZI STATISTICA, URP, PROTOCOLLO, ACCESSO AGLI ATTI	€ 400,00
	CERVI GABRIELLA/ VI Q.F.	SERVIZI CIMITERIALI ISTRUZIONE	€ 400,00
	ROSSI GIOVANNA/ VI Q.F.	SERVIZI CULTURA/BIBLIOTECA	€ 198,89

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

	PONZELLINI MONICA/ VI Q.F.	SERVIZI SEGRETERIA, SERVIZI SOCIALI, CONTRATTI, INFORMATICA, SPORT E TL., ASSICURAZIONI	€400,00
ECONOMICO FINANZIARIO	BENZONI GIOVANNA/ VI Q.F.	SERVIZIO PERSONALE	€ 400,00
TERRITORIO E AMBIENTE	SALA GIOVANNI/ VI Q.F.	SERVIZI TECNICI ESTERNI	€ 400,00
VIGILANZA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	ROMANONI PIERANGELO/ VI Q.F.	SERVIZIO VIGILANZA E POLIZIA AMMINISTRATIVA	€ 450,00
		TOTALE	€ 2.648,89

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.

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. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza .

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ (
Responsabile di tributi	€ (
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Formatore professionale	€
Responsabile di archivi informatici	€
Ufficiale giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

Art. 13

Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo III

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2006 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 12 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
6	Compenso per attività disagiate.	€ 650,74
7- 1.	Indennità di turno.	€-
7- 2.	Indennità di rischio.	€ 2113,00
7- 3.	Indennità di reperibilità.	€2.602,80
7- 4.	Indennità di maneggio valori.	€ 418,32
7- 5.	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€-
8- 1.	Compenso per particolari responsabilità	€ 2.648,89
8- 2.	Compenso per specifiche responsabilità	€
9- 1.	Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€
9- 2.	Retribuzione di posizione e di risultato:	€
10	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€-
12	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€
	TOTALE	€ 8433,75

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.

**TITOLO IV°
DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 14
Servizio Mensa**

Nel prendere atto dell'avvenuta istituzione del servizio mensa per il personale dipendente attualmente svolto per il tramite della ditta appaltatrice presso i locali della mensa scolastica, le parti di comune accordo concordano di istituire il servizio ticket restaurant per quel personale che non intendesse avvalersi del servizio mensa scolastica.

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

Come peraltro già in essere per poter disporre del ticket è necessario comunque che l'orario di lavoro sia così articolato:

- mattino almeno 3,50 ore lavorative
- pausa pranzo di almeno un'ora
- pomeriggio almeno 2,00 lavorative

L'Amministrazione provvederà ad avviare tutte le procedure amministrative atte a consentire l'avvio anche di questo ulteriore servizio a partire dal prossimo 1 ottobre 2008.

La quantificazione del predetto ticket non potrà essere inferiore ai due terzi del costo effettivo del servizio durante il periodo di funzionamento della mensa e per il periodo non coperto dal servizio dovrà essere adeguatamente maggiorato.

Art. 15 Disposizioni finali

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.

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 nei precedenti articoli 1 e 2.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

RIEPILOGO ART. 15. COMMA 5

ATTRIBUZIONE DI RESPONSABILITA'	€. 5.201,11
PROGETTO SPECIALE VIGILI	€. 2.600,00
PROGETTO SPECIALE DORDONI	€. 1300,00
PROGETTO SPECIALE PONZELLINI	€. 700,00
PROGETTO SPECIALE BENZONI	€. 1300,00
PROGETTO SPECIALE SALA	€ 1.000,00
PROGETTO ROMANONI	€ 480 ,00
PROGETTO RAPANA'	€. 445,,00
PROGETTO BENZONI	€. 445,00
PROGETTO DORDONI	€. 445,00
PROGETTO CERVI	€. 445,00
PROGETTO PONZELLINI	€. 445,00
PROGETTO CAVALLI	€. 377,00
PROGETTO MORINI	€. 377,00
PROGETTO SALA	€. 413,00
PROGETTO MARINO	€. 377,00
PROGETTO GAVINA	€ 377,00
PROGETTO BONOMI	€ 377,00
PROGETTO ROSSI	€ 300,00
TOTALE	€ 17.404,11

PROGETTO DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

ART.15, COMMA 5, DEL CCNL COMPARTO REGIONI-ENTI LOCALI

L'Amministrazione Comunale di San Martino in Strada, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/4/1999, intende procedere con il presente accordo all'incremento delle risorse decentrate variabili in relazione all'accertato miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi istituzionali.

In tal senso i sottoscrittori del presente accordo decentrato intendono qui di seguito delineare, ed al contempo dare compiuta contezza del percorso virtuale che si vuole perseguire al fine di consentire il legittimo incremento delle risorse disponibili attraverso la rigorosa ed oggettiva verifica delle condizioni poste dalla citata normativa di riferimento.

All'uopo soccorrono i suggerimenti forniti all'ARAN- Servizio Contrattazione in forme e secondo modalità opportunamente (e giustamente) semplificate in considerazione della ridotta dimensione demografica dello stesso Comune di San Martino in Strada.

In tal senso sia il progetto di miglioramento dei servizi, sia gli stessi sistemi di controllo adottati a consuntivo hanno pertanto caratteristiche di maggiore semplicità rispetto agli Enti di maggiore dimensione.

Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativi dei servizi che l'Amministrazione Comunale intende perseguire in maniera concreta, tangibile e verificabile sono qui di seguito dettagliati:

- maggiore leva sulle responsabilità e competenze specifiche del personale nella gestione delle procedure e pertanto migliore gestione (in termini temporali e di prestazione) dei procedimenti;
- arricchimento dei servizi attraverso maggiore attenzione ai "bisogni particolari" degli utenti
- erogazione di nuovi servizi che significa: a) nuove procedure attribuite ai comuni ex lege; b) gestione e servizi già esistenti ma resi a nuovi utenti, c) procedure attuate nell'ambito di servizi già esistenti ma per dare risposte diverse a nuovi bisogni degli utenti già serviti.
- Aumento delle ore di servizio

L'innalzamento del livello quali-quantitativo dei servizi che in tal senso si intende perseguire in termini di tangibile verificabilità e percepibilità da parte dell'utenza di riferimento è conseguito attraverso:

- a) attribuzione di responsabilità specifiche sui procedimenti in capo ai singoli servizi da assegnarsi, laddove esistente, al personale facente parte del servizio in base alle specifiche competenze, inclinazioni e nell'ottica di un obiettivo miglioramento del servizio generale e specifico reso all'utenza (maggiore responsabilità e competenza = maggiore soddisfazione del bisogno).
- b) aumento dell'orario di servizio attraverso l'utilizzo dell'istituto della reperibilità laddove esplicitamente richiesto per fronteggiare situazioni di emergenza (extra orario di lavoro)
- c) progetti particolareggiati e ad alta intensità di lavoro per la gestione di nuove, particolari e significative richieste attribuite (per volontà esplicita dell'Amministrazione o per attribuzione di nuove mansioni ex lege) ai Servizi stessi;
- d) progetti per il miglioramento quantitativo e qualitativo degli standards mediamente attribuiti ai singoli servizi (anche già in atto) ai fini di ottenerne un apprezzabile miglioramento con evidente apprezzamento per l'utenza di riferimento o per l'organizzazione tecnico-amministrativa dell'Ente.

Si tratta, in tutti i casi, di risultati difficili da perseguire e che possono essere conseguiti solo attraverso il ruolo attivo e determinante del personale comunale direttamente e personalmente coinvolto nel perseguimento di risultati "sfidanti", di indubbia visibilità esterna o interna. In tutti i casi è richiesto al personale un maggiore impegno ed una maggiore disponibilità a farsi carico di problemi.

Nei prospetti sottoriportati e nelle schede allegate vengono singolarmente descritti i servizi aggiuntivi, il personale coinvolto e le risorse finanziarie messe a disposizione. Sotto quest'ultimo profilo, in ossequio ad una doverosa trasparenza e ragionevolezza circa le somme messe a disposizione, il criterio seguito per la specifica quantificazione delle risorse variabili allocate in bilancio ha tenuto conto dei seguenti obiettivi:

- Aumento delle prestazioni erogate (Es. più ore di vigilanza sul territorio);
- Attivazione di nuovi servizi precedentemente non erogati (es. servizio civile e protocollo informatico o carta di identità elettronica);
- Arricchimento di servizi già in essere.

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

Su tale base la quantificazione e' stata fatta tenuto conto dei risparmi conseguiti e del maggior impegno lavorativo richiesto con la conseguente indicazione della risorsa economica messa a disposizione non ritenendo sotto tale ultimo profilo , di prevedere variabili in funzione dell'entita' dei risultati ottenuti.

In tutti i casi , tutte le risorse in tal sensi disponibili verranno erogate solo a consuntivo dopo aver accertato i risultati conseguiti .

Per quanto, da ultimo, riguarda la verifica e certificazione del livello di risultato conseguito ogni progetto, come specificatamente dettagliato nei sotto elencati prospetti riepilogativi o nelle allegate schede descrittive , riporta il sistema di verifica e controllo a consuntivo in ordine al miglioramento realizzato che in tutti i casi prevede un obiettivo riscontro da parte del Responsabile del Servizio competente :

A) Art.15 comma 5 : attribuzione di responsabilita' specifiche sui procedimenti in capo ai Singoli Servizi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTRIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' SALA GIOVANNI	€ 1.413,00 (1.000,00 – 413,00)	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.2 UNITA' CAVALLI ROSA MORINI BARBARA	€ 754,00 (377+377)	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.2 UNITA' ROMANONI PIERANGELO RAPANA' ROSALBA	€ 2.600,00 € 480,00 € 445,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' DORDONI VALERIA	€ 445,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' PONZELLINI MONICA	€ 445,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' MARINO FRANCESCO	€ 377,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' ROSSI GIOVANNA	€ 300,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.2 UNITA' GAVINA LORENZA BONOMI MARINA	€ 377,00 + € 377,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' DORDONI VALERIA	€ 1.300,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' CERVI GABRIELLA	€ 445,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' BENZONI GIOVANNA	€ 445,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

PERSONALE COINVOLGIMENTO NEL PROGETTO	VALORE ECONOMICO ATTIBUITO	SISTEMA DI VALUTAZIONE	NOTE
N.1 UNITA' PONZELLI MONICA	Progetto Speciale € 700,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

		SISTEMA DI VALUTAZIONE	
N.1 UNITA' BENZONI GIOVANNA	€ 1.300,00	IN SEGUITO A VERIFICA DEI RISULTATI E RELAZIONE DA PARTE DEL COMPETENTE RESP. DEL SERVIZIO	

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

SERVIZIO	NOME/QUALIFICA	PROCEDIMENTI ATTRIBUITI	VALORE ECONOMICO ATTRIBUITO
AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA	DORDONI VALERIA/VI Q.F.	SERVIZI STATISTICA, URP, PROTOCOLLO, ACCESSO AGLI ATTI	€ 1.000,00
	CERVI GABRIELLA/VI Q.F.	SERVIZI CIMITERIALI, ISTRUZIONE	€ 800,00
	ROSSI GIOVANNA/VI Q.F.	SERVIZI CULTURA/BIBLIOTECA	€ 351,11
	PONZELLINI MONICA/VI Q.F.	SERVIZI SEGRETERIA, SERVIZI SOCIALI, CONTRATTI, INFORMATICA, SPORT E TL., ASSICURAZIONI	€ 700,00
ECONOMICO FINANZIARIO	BENZONI GIOVANNA/VI Q.F.	SERVIZIO PERSONALE	€ 1.000,00
TERRITORIO E AMBIENTE	SALA GIOVANNI/VI Q.F.	SERVIZI TECNICI ESTERNI	€ 600,00
VIGILANZA E ATTIVITA' PRODUTTIVE	ROMANONI PIERANGELO/VI Q.F.	SERVIZIO VIGILANZA E POLIZIA AMMINISTRATIVA	€ 750,00
		TOTALE	€ 5.201,11

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi

FP CGIL - FPS CISL - FPL UIL di Lodi