



COMUNE DI SCANDIANO

prot. 0001388

Scandiano 29.01.2013

OGGETTO: Conferma del contratto decentrato integrativo per il personale del Comune di Scandiano sottoscritto in data 12 febbraio 2008.

Richiamata la deliberazione G.C. n. 261 del 28 dicembre 2010 ad oggetto : *"MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL VIGENTE REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI EX ART. 16 E 31 DLGS NR. 150/2009 "ATTUAZIONE DELLA LEGGE 4 MARZO 2009, N.15 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"* e successive modificazioni ed integrazioni effettuate con deliberazione G.C. N. 195 DEL 27.10.2011 rivolti all'adeguamento alle succitate normative richiamate dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs. 150/2009 nonch'è da ultimo con deliberazione n. 3 del 17/01/2013 ;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 216 del 15.11.2012 ad oggetto: *"QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2012. INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA"* nella quale la Giunta Comunale ha indicato alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, tra gli altri, il seguente criterio nel merito del Contratto decentrato:

"...contrattare prioritariamente gli istituti già presenti e ripresi nella contrattazione 2011, applicando il CCDI vigente, approvato in data 12 febbraio 2008, proseguendo con l'applicazione anche nell'anno 2013, a seguito di disamina in ordine all'eventuale inapplicabilità di istituti contrattuali non conformi ai dettati sia del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che delle normative legislative e da C.C.N.L. vigenti"

Visto l'art. 65 (Adeguamento ed efficacia dei Contratti Collettivi vigenti) del decreto Legislativo n. 150/2009.

La Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale confermano il contenuto dell'accodo decentrato integrativo Prot. N. 3319 del 12 febbraio 2008, limitatamente agli artt. 1 - 2 - 11 - 12 - 13 - 15 - 16 - così come risultante dal testo allegato;

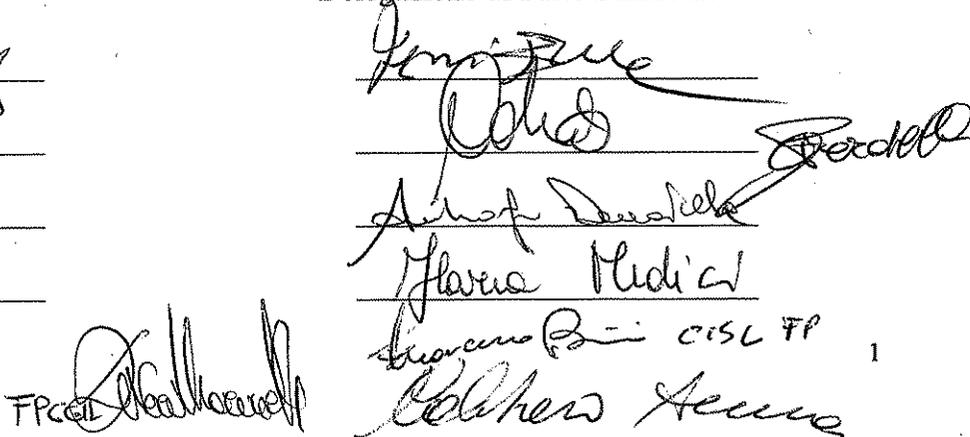
in particolare si precisa che rimane sospeso l'art 15 che disciplina le progressioni orrizzontali in considerazione del blocco temporaneo dell'applicazione dell'istituto contrattuale .

ALLEGATO CCDI

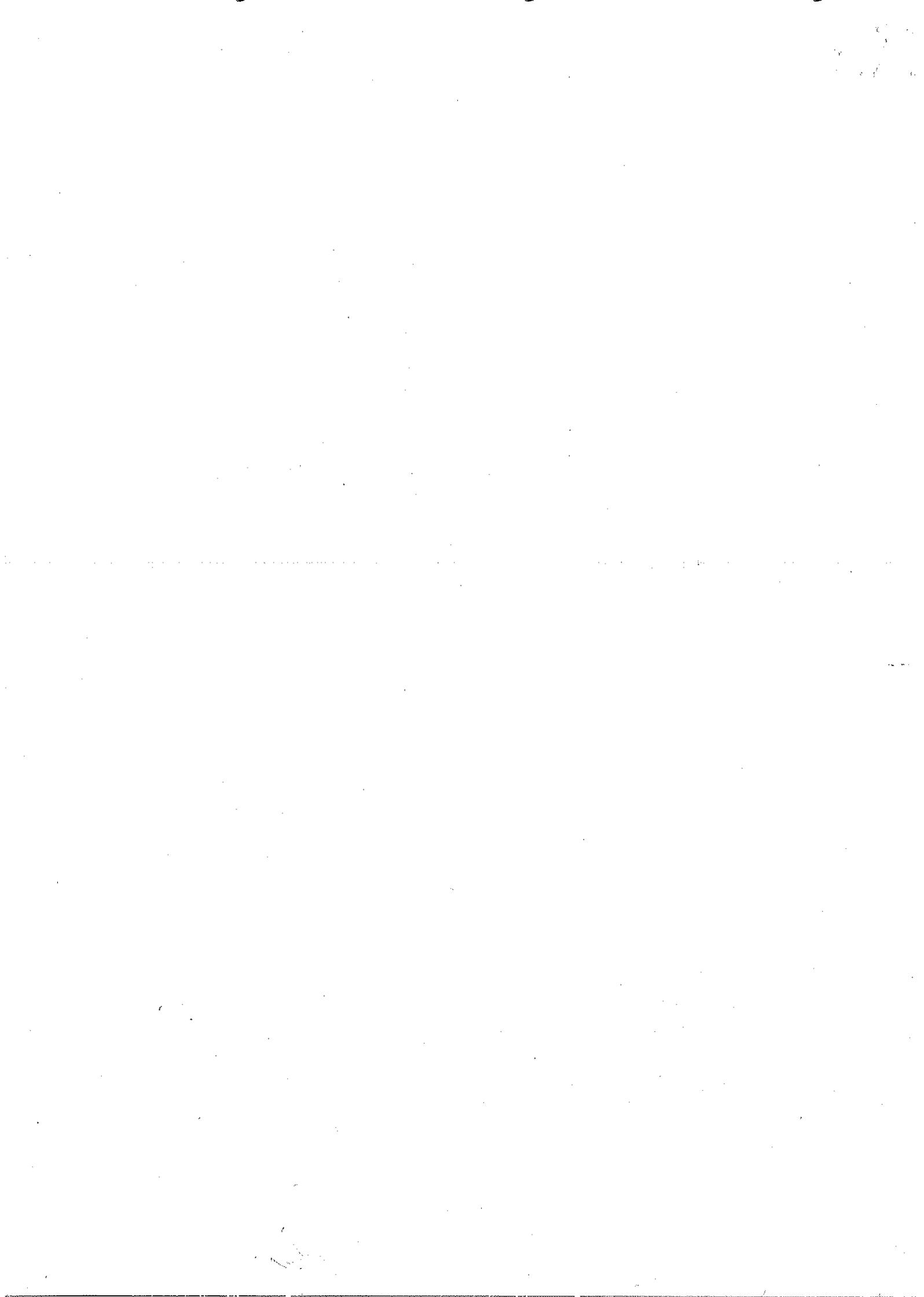
Delegazione di Parte Pubblica



Delegazione di Parte Sindacale



FPCCIL





COMUNE DI SCANDIANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

(Prot. N° 3319)

12 FEBBRAIO 2008

22 GENNAIO 2013

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione – esclusi i dirigenti – con rapporto di lavoro a tempo:
 - indeterminato;
 - determinato con contratto di durata pari o superiore ai 9 mesi
 - eventuali contratti formazione e lavoro e interinali.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2008 salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo.
3. Le parti si incontrano annualmente, possibilmente entro il 31/01, per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno in corso, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
4. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza - efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)
5. Si basa sui seguenti principi:
 - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per

93
l'Ente;

perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e o di gruppo e sistema degli incentivi.

- 
- 
6. Il presente CCDI sostituisce integralmente il CCDI 1999-2002, stipulato in data 11/01/2001, anche recependo gli accordi decentrati già in essere relativi a:
 - Disciplina dello sciopero e dei servizi essenziali (delibera G.C. del 11/9/96 n. 102);
 - Servizio di pronta disponibilità (delibera G.C. 621 del 20/04/1997 e accordo del 23/10/97);
 - Accordo sui servizi educativi all'infanzia (del 29/4/2003 delibera di G.C. del 30/4/2003 n. 128);
 7. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo

ART.2

DIRITTO DI SCIOPERO E SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- 
1. Le parti si impegnano a rivedere l'accordo sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero (approvato con Delibera di Giunta 1021 del 11/09/96) attualmente in essere tenendo conto dell'accordo collettivo nazionale quadro del 15.10.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni - Autonomie Locali.



ART. 11

RISPETTO DI CONTRATTI NAZIONALI E NULLITA' DI CLAUSOLE

- 
- 
1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, c.5 CCNL 1 Aprile 1999 il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato e le sue future modifiche ed integrazioni, non può essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali. Non possono essere oggetto di contrattazione materie non demandate a tale livello, né portare disposizioni che possono essere in contrasto con i vincoli stabiliti da norme dei contratti collettivi nazionali, né comportare oneri economici che non siano previsti rispetto a quanto indicato nel c. 1 cioè utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina stabilita dall'art. 17 (salvo quanto espressamente previsto dagli artt. 15, c.5 CCNL 1999).
 2. Le clausole difformi dalle predette disposizioni, anche normative, non espressamente indicate nel presente documento, sono considerate nulle e non possono essere applicate.
 3. Ai sensi dell'art. 6 del Ccnl si ribadisce che la concertazione rappresenta un modello di relazioni sindacali del tutto autonomo dagli altri previsti dal Ccnl. nelle materie ad essa demandate. La concertazione non può essere surrogata con altri modelli relazionali. Si richiama espressamente per il suo rispetto il disposto dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. -



ART. 12

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 E 32 CCNL 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e di norma entro il 31 marzo secondo le modalità stabilite agli art. 32

comma 1 e 2 del CCNL 22 /01/2004;

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno in corso secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL 22.01.2004, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; 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'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000
4. Il costo corrispondente alle progressioni orizzontali finora realizzate, calcolato su base annua e comprensivo della tredicesima, va imputato alla quota fissa delle risorse decentrate. Questo importo va calcolato senza tenere conto degli aumenti originatisi per effetto del rinnovo contrattuale sulle singole posizioni economiche già acquisite, essendo tale valore un incremento tabellare, come si evince dall'art.29, comma 2 e dalla Tabella A allegata al CCNL
5. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:
 - finanziare il fondo per la così detta indennità di comparto, (art. 33); mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
 - prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma I) e compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, attribuite con atto formale dell'Ente (art 36, comma 2);
 - quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi rogati alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.)
 - identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori etc.);
 - prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità di servizio e posizioni caratterizzate da altro grado di professionalità e specializzazione (artt. 8,9 e 10 CCNL del 31.3.1999);
 - di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti per la produttività proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi: al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione e alla realizzazione degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).



6. Le risorse del fondo di produttività verranno rese disponibili nel rispetto dei limiti e dei vincoli previsti dalla normativa vigente e nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio. Nel caso si manifesti una non sufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti dall'art 37 del CCNL 22.1.2004. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS. -

ART. 13
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA
CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI ATTIVITA' O
RESPONSABILITA'

A) Indennità contratto collettivo nazionale

Ai sensi dell'artt. 22, 23 e 37, del CCNL dell' 14/09/2000 ,così come modificato dall'art. 41 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

a) Indennità di reperibilità (art 23 CCNL 2000)

L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.

Il Dirigente e Responsabile del servizio interessato stabiliscono i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.

Ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi:

- Operai: stagione invernale la residuale reperibilità neve per marciapiedi nel periodo invernale da determinarsi annualmente con apposito provvedimento dirigenziale;
- attività di reperibilità necrofori: per prestazioni il sabato e la domenica da formalizzare con provvedimento dirigenziale;
- anagrafe nei giorni festivi per le denunce di morte;
- farmacia nelle ore di chiusura giornaliera pomeridiana;

L'Amministrazione adotterà, ove non presenti o aggiornati, gli atti di istituzione dei servizi di reperibilità con specificazione dei periodi e delle ore ricomprese.

c) Indennità di rischio (art 37 CCNL 2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004)

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina- e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e spezzamento, di segnaletica e raccolta rifiuti;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di scavo o di riempimento, di rimozione o seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione ad attività ed assistenza agli anziani o a persone disabili;

Ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati le seguenti figure professionali, nell'ambito delle categorie A-B-C: dei seguenti profili professionali: Operai, Autista, OSS, Necrofori, RAA.

B) Altre indennità

a) Pronta disponibilità:

Indennità di € 30,00 per ogni uscita feriale diurna e di € 45,00 per ogni uscita festiva o notturna .

Le parti anche in considerazione dei recenti interventi organizzativi, Global e Istituzione, attivano uno specifico tavolo tecnico per rivedere l'accordo approvato con deliberazione di G.C. 621 del 20/04/97 congiuntamente con l'attuale sistema dei servizi di reperibilità al fine di:

- perseguire una razionalizzazione nell'utilizzo del personale, distinguendo tra situazioni eccezionali ed eventi prevedibili o che si ripetono con frequenza,

ottenere una maggiore equità nel trattamento dei lavoratori coinvolti

Fino alla revisione dell'accordo l'indennità è provvisoriamente estesa ai dipendenti di tutti i settori che intervengano fuori dall'orario di lavoro per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali (es. disattivazione allarme sonoro, interventi per blocco sistema informativo), fra queste a titolo esemplificativo si considerano inseriti sin da ora gli interventi del servizio CED e per la disattivazione di allarmi per personale non in turno o in servizio

Gli interventi dovranno riguardare urgenze ed emergenze non programmabili con contestualità dell'uscita per l'intervento.

b) Attività svolte in condizioni di particolari di disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro:

- per le attività, le manifestazioni e le iniziative svolte in relazione alle manifestazioni fieristiche dei periodi di S. Giuseppe e S. Caterina con riferimento all'articolazione dell'orario € 3,00 per ogni ora straordinaria effettuata e € 1,50 per ogni ora ordinaria.
- Attività svolta dalle ore 20.00 alle ore 22.00 per € 1,50 ad ora dal personale delle scuole, insegnanti- educatrici - ausiliarie - cuoche - aiuto cuoche e dal personale della biblioteca (per le serate in cui la Biblioteca ha un orario di apertura del servizio).
- attività di servizio svolta in coincidenza con le seguenti festività: 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre, 31 dicembre(per l'attività prestata dopo l'orario di lavoro ordinario), 1° Gennaio, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, 1° Maggio, 2 Giugno, 15 Agosto, 1° Novembre una indennità forfetaria una tantum pari a € 30,00 per singolo festivo;
- Operatore Socio Sanitario: € 11,00 mensili per articolazione dell'orario ed elevata flessibilità a seconda delle esigenze personali degli utenti stessi.
- Servizio farmacia € 20 mensili per servizio notturno prestato per una settimana, compresi i festivi , ogni 3 settimane dalla chiusura serale all'apertura mattutina

- ESI: esecutori servizi all'infanzia € 124 annuali per particolare articolazione dell'orario di lavoro
- Cuoche e aiuto cuoche: rispettivamente 155 € e € 124 annuali per particolari articolazione dell'orario di lavoro
- Necrofori € 62 annuali per la flessibilità dell'orario di servizio

b) **Disagio connesso alla riorganizzazione dei servizi ed al flessibile impiego del personale a fronte di assenza di personale assegnato non sostituito (escluso periodi di ferie):** € 60,00 mensili per personale, singolo o dell'ufficio che previo conferimento scritto da parte del Dirigente e verificata preliminarmente la concreta possibilità da parte del dirigente di sostituire il personale assente, fa fronte all'assenza per periodi superiori a 20 gg.

L'indennità deve avere carattere di eccezionalità e temporaneità e si richiama quanto contenuto al precedente art. 5 bis.

C) Indennità contrattuali a consuntivo

Ai sensi dell'art 17 comma 2, let d), e), f), i) del CCNL dell' 1 aprile 1999, come modificato dall'art 36 del CCNL 2002-2005, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

a) **Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità:**

- L'indennità è corrisposta al personale delle categoria D (non incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità) C e B specificatamente individuato per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità definite come da schema che segue.
- L' ufficio di direzione con atto formale protocollato (su proposta dei singoli dirigenti, sulla base di incarichi formalizzati dagli stessi e nell'ambito delle somme destinate a tali compensi) entro il 15 febbraio di ogni anno provvede a determinare le figure che all'interno dei settori svolgono i compiti rientranti nelle categorie di particolari responsabilità sotto elencate. Contestualmente l'ufficio di direzione provvede anche alla valutazione delle responsabilità afferenti a ciascuna figura. A tale scopo l'ufficio di direzione utilizza un sistema di valutazione volto a valutare il grado di significatività degli elementi descrittivi di ciascuna figura come di seguito indicato nella schema:

DEFINIZIONE COMPITI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	ELEMENTI DESCRITTIVI PER VALUTAZIONE
responsabilità di pluralità di procedimenti amministrativi e/o di coordinamento di processi di particolare complessità con applicazione di particolari esperienze e conoscenze	<ul style="list-style-type: none"> • Significatività e consistenza <ol style="list-style-type: none"> 1) dei procedimenti amministrativi gestiti; 2) della complessità dei processi coordinati; 3) delle conoscenze ed esperienze richieste; 4) delle responsabilità professionali e giuridiche assunte; 5) della trasversalità e intersettorialità e della intensità delle relazioni interne ed

	<p><i>esterne;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ulteriori elementi rilevanti per la valutazione del grado di responsabilità
responsabilità di incarichi specifici a valenza strategica e/o innovativa nonché presidio e/o attivazione di nuovi o riorganizzati servizi, funzioni e attività.	<ul style="list-style-type: none"> • Significatività e consistenza <ol style="list-style-type: none"> 1) del valore strategico del ruolo rispetto agli obiettivi dell'ente; 2) <i>dell'innovatività dei servizi e/o attività affidati nonché dell'utilizzo di nuove tecnologie, procedure o metodologie lavorative;</i> 3) <i>del grado di autonomia e dell'intensità delle relazioni interne ed esterne;</i> 4) delle responsabilità professionali, tecniche e giuridiche assunte; 5) della flessibilità di intervento ed operativa; • Ulteriori elementi rilevanti per la valutazione del grado di responsabilità
responsabilità d'ufficio, servizio, attività funzione con coordinamento di personale, procedimenti o attività e risorse economiche;	<ul style="list-style-type: none"> • Significatività e consistenza <ol style="list-style-type: none"> 1) delle risorse umane ed economiche gestite; 2) della complessità della struttura; 3) dei procedimenti amministrativi gestiti; 4) del grado di autonomia; 5) <i>delle responsabilità professionali e giuridiche assunte nonché dell'assunzione con continuità di responsabilità a elevato impatto esterno;</i> • Ulteriori elementi rilevanti per la valutazione del grado di responsabilità
responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o unità di progetto	<ul style="list-style-type: none"> • Significatività e consistenza <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>delle risorse umane ed economiche gestite e delle funzioni di coordinamento, indirizzo, vigilanza e verifica;</i> 2) della complessità dei progetti affidati, 3) del grado di autonomia e delle responsabilità professionali e giuridiche assunte; 4) delle trasversalità di intersectorialità; 5) della flessibilità di intervento ed operativa; • Ulteriori elementi rilevanti per la valutazione del grado di responsabilità

- La significatività di singoli elementi descrittivi della responsabilità è espressa da un punteggio da 1 a 10 (per un totale di un peso massimo pari a 50) per cui il punteggio massimo sarà attribuito al grado di massima significatività.
- La misura dei compensi è determinata sulla base dei punteggi che scaturiscono dalle valutazioni, secondo la tabella più oltre riportata entro i seguenti limiti di importo massimo: € 2.500 per il

[Handwritten signatures]

personale di categoria D, € 1.500,00 per il personale di categoria C e € 800 per il personale di categoria B. Non è stabilito un importo minimo.

La direzione generale garantirà la supervisione dell'equilibrio di Ente.

- Il provvedimento di attribuzione verrà comunicato ai dipendenti interessati e alle RSU.

TABELLA VALUTAZIONI

PARTICOLAR E	SIGNIFICATIV O	ELEVAT O	MOLTO ELEVATO
0-5	6-7	8-9	10

- L'indennità verrà attribuita dalla Direzione sulla base di atti formali a gennaio dell'anno successivo con riferimento all'anno precedente tenuto conto delle effettive esigenze organizzative che possono variare nel tempo sulla base di specifica e formale individuazione con atti del Dirigente di Settore competente e corrisposte l'anno successivo con riferimento all'anno precedente.

- L'Atto relativo sarà trasmessa alle R.S.U.

- In caso di assenza o sospensione della prestazione superiore a 4 5mesi verrà operata dal Dirigente e dal Direttore Generale una riduzione perequativa.

Gli importi non sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro part - time.

Il compenso spetta anche ai dipendenti formalmente incaricati della sostituzione di altro personale con diritto alla indennità;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità ne verrà tenuto conto nella determinazione economica di quella che viene considerata per rilievo ed impegno *più importante* ;

Non verranno erogate le indennità attribuite per specifica responsabilità nel caso in cui ricorrano altre forme incentivanti il cui valore economico nell'anno sia maggiore di € 3.000 e che vadano a compensare le medesime responsabilità (es. incentivazione legge del codice degli appalti per le responsabilità di procedimento.).

- Le parti visti i cambiamenti nell'individuazione dei criteri per l'assegnazione delle indennità di responsabilità, si impegnano a verificare la corretta applicazione degli stessi;

b) Indennità prevista dall'art 36 CCNL 22.01.2004 per:

ufficiale di stato civile e anagrafe

Viene attribuito per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli l'ufficiale di stato civile e anagrafe delle categorie B, C, e D. L'importo annuo è massimo di € 150,00. L'indennità viene corrisposta a personale del Servizio Anagrafe, Demografici ed Elettorale sulla base di specifici incarichi e/o delega formale attribuiti dagli organi competenti e su specifica individuazione del dirigente di settore.

addetti agli uffici relazioni con il pubblico :

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B,C e D. L'importo annuo è di € 150,00. L'indennità viene corrisposta, sulla base di specifica individuazione del Dirigente di Settore, al personale del Settore Urp - in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L. 150/2000.

formatori professionali:

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di formazione interna ai dipendenti/formatori. L'importo è di € 150,00.

L'indennità viene corrisposta al personale che svolga attività di docenza, sulla base di specifica individuazione del Direttore Generale.

archivisti informatici

Viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti e funzioni inerenti la gestione e riordino degli archivi nonché per l'applicazione delle procedure informatiche al fine di realizzare l'archivio informatico. L'importo annuo è di € 150,00

L'Indennità viene corrisposta al personale che venga individuato con incarico specifico.

c) Indennità maneggio valori (art. 36 Code):

Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa per l'assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, per le sole giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

DA	A	€
€ 0,00	€ 2.999	0,80
€ 3.000	€ 7.500	1,00
€ 7.501	€ 15.000	1,20
€ 15.001	€ 24.000	1,50
OLTRE		2,00

Il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente o occasionale.

Detto personale è individuato dal dirigente responsabile sentito i diretti interessati, in un numero massimo di 1 addetto (e/o sostituto) per le gg. effettuate (escluso il personale addetto alla cassa economale e alla farmacia che è coinvolto nella totalità). per i servizi individuati: - Segreteria Anagrafe - Farmacia - Economato - Biblioteca - Front office Istituzione.

L'indennità è liquidata su base annuale tenuto conto delle effettive giornate di maneggio effettuate. I compensi di cui al presente articolo saranno erogati annualmente a consuntivo.

d) Attività ulteriori prestate dal docente della scuola materna ed educatore di asilo nido

Gli incentivi di carattere economico previsti dall'art. 30 comma 7 e dall'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000, riferiti alle ulteriori giornate di lavoro frontale sono compensate in € 11,00 come siglato il 29/04/2003, tale accordo è applicato in proporzione anche al personale a tempo part-time.

Modalità Applicative Generali

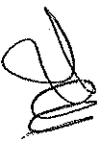
- Le indennità di rischio di norma sono corrisposte ove possibile il mese successivo a quello di competenza, in misura di euro 30 mensili lorde al personale che ha effettivamente prestato servizio e per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
- Le indennità di disagio di norma sono corrisposte ove possibile nel mese successivo a quello di competenza fatto salvo il corretto conteggio da parte dei servizi proponenti e loro tempestivo inoltro al Servizio Personale.
- Le indennità contrattuali a consuntivo vengono corrisposte annualmente nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento. Eventuali economie confluiscono nelle risorse decentrate dell'anno successivo o nell'anno di competenza per incrementare le risorse destinate alla produttività.

- 
- 
- 
- 
- d. Tutte le indennità di disagio vengono attivate con atto formale del Dirigente competente la dove ci siano esigenze particolari con indicazione specifica delle motivazioni in modo temporaneo o periodico ed indicando i nominativi dei dipendenti interessati
- e. Tutte le indennità sono riconosciute se attribuite con atto formale sulla base della responsabilità prevalente, non sono cumulabili eccetto quelle contrattualmente compatibili e non possono essere corrisposte ai titolari di Posizione Organizzativa.
- f. Le parti si impegnano a riesaminare l'applicazione degli istituti relativi alle indennità, qualora dovessero insorgere modificazioni organizzative e/o variazioni delle modalità lavorative che comportino la perdita del diritto per i dipendenti individuati e/o la maturazione dello stesso per altro personale inquadrato in altri profili professionali.

**ART. 15
DISPOSIZIONI SOSPESE**

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA
(PROGRESSIONI ORIZZONTALI)**

in considerazione delle limitazioni imposte dall'art 9 comma 1 e ss. del dl78/2010 smi per il periodi di vigenza della stessa disposizione normativa non si effettueranno progressioni nemmeno ai fini giuridici ai sensi della deliberazione di Giunta comunale n. 261 del 15/11/2012

- 
- 
- 
1. Le progressioni economiche all'interno della categoria vengono finanziate con apposita quota delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, secondo i criteri e con le modalità sotto specificati.
2. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate nel limite delle risorse annualmente destinate nel Fondo "Risorse certe stabili" di cui all' art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004 e /o sue successive e future modifiche contrattuali.
3. I requisiti di ammissione a ciascuna selezione per la progressione economica orizzontale saranno costituiti da:
- un'anzianità di servizio nel livello economico immediatamente inferiore pari almeno a 3 anni, maturata nel Comune di Scandiano.
 - l'assenza di sanzioni disciplinari nel biennio precedente la selezione , diverse dal richiamo verbale.
4. Secondo le disponibilità economiche e conformemente alle vigenti normative viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Il budget annuale per settore viene calcolato applicando alle somme annualmente disponibili un indicatore percentuale che rappresenta il peso del valore economico delle progressioni orizzontali dei dipendenti di ogni singolo settore (1[^], 2[^], 3[^], 4[^], istituzione, farmacie) sul valore economico delle progressioni orizzontali di tutti i dipendenti.

Eventuali residui dei budget di Settore verranno raggruppati e, ad esaurimento, verranno attribuite le progressioni orizzontali unificando le graduatorie di settore, secondo l'ordine che si viene a definire in una graduatoria unica per l'anno di riferimento.

Le progressioni orizzontali si riconoscono solo a seguito di valutazione dei dipendenti volta ad accertare la effettiva crescita professionale avvenuta nel periodo di riferimento e nei limiti dell'effettiva disponibilità delle risorse all'uopo destinate.

Accedono alla progressione i lavoratori che nei settori avranno ottenuta la migliore valutazione positiva attestante la crescita professionale, ferma restando la sussistenza dei presupposti di accesso;

In caso di parità tra le valutazioni, nel rispetto del budget definito, opera il criterio dell'anzianità di servizio nell'ente, determinandosi così una graduatoria di merito che consenta lo scatto fino alla capienza della risorsa stanziata.

MODALITA' APPLICATIVE

- a. Il Dirigente entro il 28.02.dell'anno (a valere solo per il 2008 entro il 31.03.) procede alla valutazione delle singole unità di personale da questi dirette. Compila la scheda di valutazione, secondo gli elementi che saranno definiti, per ogni singolo dipendente, recante il punteggio conseguito da ognuno. Le progressioni, nel rispetto delle quantificazioni delle risorse destinate a tale istituto saranno effettuate secondo criterio selettivo, mediante predisposizione di apposita graduatoria, di settore in favore dei soggetti assegnatari dei punteggi più elevati.
- b. Il Dirigente comunica all'interessato la valutazione medesima. Il dipendente interessato potrà rendere eventuali proprie osservazioni sulla valutazione effettuata entro 15 gg, alle quali potranno seguire controdeduzioni e/o modificazioni da parte del Responsabile. A seguito dell'eventuale contraddittorio, con la possibilità per il dipendente di farsi assistere da un rappresentante sindacale, la decisione finale sarà assunta dal competente Dirigente con adeguata motivazione.
- c. Le graduatorie così come formulate entro 15 gg saranno valutate complessivamente dal Direttore Generale, il quale provvederà all'assegnazione della progressione orizzontale. Il Direttore Generale, in sede di valutazione del comportamento organizzativo dei Dirigenti, con il Nucleo Tecnico di valutazione, terrà conto ai fini della valutazione stessa valuterà anche delle modalità di gestione e utilizzo di tale strumento da parte dei Dirigenti medesimi.
- d. Ai fini di garantire una tendenziale omogeneità nel sistema di valutazione da parte dei Dirigenti, la Giunta e il Direttore Generale potranno formulare linee di indirizzo per suggerire criteri omogenei di applicazione.
- e. Delle valutazioni effettuate e delle assegnazioni verrà data informazione prima della sua formalizzazione nel provvedimento finale alle R.S.U. e OO.SS
- f. Il sistema di valutazione ha come finalità quella di individuare le risorse umane su cui contare e di motivare le persone: deve essere un sistema premiante, che serve ad individuare le qualità delle prestazioni e le eccellenze, finalizzato a sviluppare le professionalità ed i processi di carriera.
- g. Il sistema di valutazione è articolato sulla base degli schemi/schede allegate al presente CCDI;

ART.16
SERVIZIO SOSTITUTIVO DELLA MENSA

1. Il personale ha diritto al servizio di mensa nei seguenti casi:
 - quando effettui il rientro pomeridiano secondo l'articolazione ordinaria del lavoro;
 - quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del dirigente preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro non inferiore alle sette ore;
2. La pausa per la mensa va da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti, fatte salve straordinarie esigenze di servizio per cui tale pausa può essere ridotta dal dirigente ferma restando la misura minima di 30 minuti.
3. Si precisa che si ha diritto al buono pasto qualora vi sia il rientro pomeridiano e una pausa effettiva di almeno 30 minuti. Il pasto va comunque consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. Con apposita trattativa verrà verificata l'eventuale necessità di applicazione dell'art. 13 del Contratto Collettivo Nazionale 08/02/2006.

