

COMUNE DI LUGO
(Provincia di Ravenna)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI LUGO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 –
2009 E PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2008**

Il giorno 9 del mese di dicembre dell'anno 2008, presso la sede comunale a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Lugo, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Direttore Generale (Dott.ssa Enrica Bedeschi) _____

R.S.U., nelle persone di:

Antonio Poggiali _____

Antonio Curzi _____

Amadei Rosella (assente)

Elena Randi _____

Maria Paola Bordini (assente)

Ivano Lanconelli _____

Giovanni Zani (assente)

Alberto Zauli (assente)

Daniele Montanari (assente)

Casadio Roberto _____

Zalambani Daniela _____

Giuseppina Peluso _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Enrico Liverani (CGIL FP) _____

Stefano Mambelli (CISL FPS) _____

Luigi Ruggeri (UIL FPL) _____

Antonietta Viola (UIL FPL) _____

Sergio Menegatti (DICCAP - SULPM) _____

Richiamata la preintesa siglata il 19/11/2008 e la delibera della Giunta n. 310 del 3/12/2008 che autorizza la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2006-2009 e per l'annualità economica 2008;

sottoscrivono l'allegato di contratto collettivo decentrato integrativo;

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il quadriennio 2006 – 2009.
2. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.
3. Nel 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.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
5. Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, limitatamente agli articoli 13, 14 e 15. Al personale a tempo determinato si eroga anche la produttività, qualora effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi. Nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a quattro mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni.
6. Il presente Contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.

ART.2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 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.

ART.3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 l'Amministrazione Comunale costituisce per l'anno 2008 e seguenti i fondi per il salario accessorio destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:
- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
 - b) retribuzione di posizione e di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative;
 - c) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
 - d) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica;
 - e) indennità alle educatrici di asilo nido;
 - f) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
 - g) indennità di comparto;
 - h) quota della parte fissa del fondo da trasferire all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.
3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:
- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, compresi i progetti speciali;
 - b) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
 - c) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
 - d) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
 - e) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;
 - f) quota della parte variabile del fondo da trasferire all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.
4. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.
5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di fissità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.
6. Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono. Gli importi residuali non ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.
7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui all'art. 14, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART.4 – CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1. Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane rivesta una importanza strategica nella gestione per il Comune di Lugo.

2. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

3. Per essere efficace il sistema si dovrà collegare agli altri meccanismi operativi presenti nella struttura, senza costituire un appesantimento degli adempimenti amministrativi. (Per questa ragione si collegherà alle procedure del PEG e del controllo di gestione).

4. Dovrà essere equo e trasparente. A questo fine dovrà far sapere preventivamente ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati, quando e da chi.

5. Il sistema di valutazione dovrà mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; dovrà essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi e non alla sola erogazione di benefici economici.

6. La valutazione dovrà significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura delle professionalità e delle competenze previsti nell'ente e in evoluzione, con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo.

7. La valutazione dovrà avere ad oggetto le prestazioni ed i risultati, non le caratteristiche delle persone.

8. Nello svolgere le conferenze di servizio e nell'effettuare i colloqui e le valutazioni, gli incaricati dovranno attenersi a questi principi ed operare per la loro piena applicazione.

9. I singoli elementi di valutazione riportati nelle schede dovranno essere presi in considerazione con riferimento allo specifico ambito di attività, attribuendo maggior peso a quelli più significativi per le singole aree di intervento ed evitando utilizzi di tipo burocratico.

10. Ai fini della valutazione della prestazione finalizzata all'erogazione degli incentivi per l'attuazione degli obiettivi di PEG, si utilizzano i seguenti tre fattori, diversamente ponderati, a seconda dei profili e dei dipendenti, ma ciascuno in misura non superiore al 40%, con un punteggio massimo di 400 punti:

a) **COMPETENZA TECNICA**, suddivisa in due elementi di valutazione: conoscenza tecnica capacità tecnico – operative, di seguito definite:

a1) Conoscenza tecnica: insieme delle cognizioni possedute in relazione alla propria attività per conseguire gli obiettivi della struttura. Conoscenza dei propri clienti specifici e consapevolezza del contesto, in funzione del servizio per il quale la sua attività si svolge. Attenzione all'aggiornamento permanente;

a2) Capacità tecnico-operative: "saper fare"; applicazione delle conoscenze possedute per l'efficacia, l'efficienza, la qualità e quantità del servizio prodotto;

b) **PARTECIPAZIONE E CAPACITA' RELAZIONALE**, suddivisa in due elementi di valutazione: capacità di ascolto e di risposta all'utente interno – esterno ed impegno e collaborazione, di seguito definite:

b1) Capacità di ascolto e di risposta all'utente interno - esterno (Ricerca di qualità nei rapporti con l'utenza) : realizzazione dei risultati del lavoro cui si è preposti con un basso tasso di riciclo, attenzione alla soluzione di problemi di secondo livello, contributo al miglioramento continuo delle

procedure di lavoro per l'ottimizzazione dei tempi e della qualità finalizzati alla soddisfazione dell'utenza nel contatto con l'Ente.

B2) Impegno e collaborazione: fare e dare il massimo nell'unità di tempo con continuità e precisione, mediante un utilizzo ottimale di tutti i mezzi disponibili. Capacità di lavorare insieme ad altri e di prestare il proprio contributo partecipando a gruppi di lavoro interni ed esterni alla struttura di appartenenza e a progetti anche intersettoriali; integrazione con gli altri ed attiva disponibilità e partecipazione alla soluzione di problematiche comuni;

c) CAPACITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE, suddivisa in due elementi di valutazione: flessibilità, propositività e adattamento all'innovazione e responsabilità, autonomia e capacità di autocontrollo operativo, di seguito definite:

c1) Flessibilità, propositività e adattamento all'innovazione: porsi positivamente ed in modo attivo di fronte a situazioni nuove e/o mutevoli, con disponibilità ad integrare le conoscenze proprie ed altrui in un processo di scambio, volto ad adeguare le capacità operative;

c2) Responsabilità, autonomia e capacità di autocontrollo: essere in grado di valutare le conseguenze del proprio operare rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione. Capacità di integrarsi con il gruppo di lavoro e rapportarsi con gli altri settori; capacità di organizzare il proprio lavoro in funzione degli obiettivi assegnati, di programmare le fasi del proprio lavoro e di portarlo a termine; capacità di valutare opportunamente le priorità.

11. Il budget complessivo destinato alla produttività è ripartito come segue:

1) a) una quota minima del 70% del budget è destinato all'incentivazione del personale, inserito nei centri di responsabilità dell'ente, a titolo di compensi di produttività collegati al merito e all'impegno anche individuale per l'attuazione degli obiettivi di PEG.

b) una quota massima del 30% del budget complessivo può essere destinata a *progetti speciali anche intersettoriali* finalizzati a conseguire significativi miglioramenti quali – quantitativi dei servizi, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito degli obiettivi assegnati. Ciascun progetto speciale dispone liberamente in ordine alla individuazione dei beneficiari e alla ripartizione del budget.

12. Per la costruzione del budget assegnato al centro di responsabilità si tiene conto del numero e della categoria dei dipendenti. Il peso dei parametri di categoria è il seguente:

a) Cat. A e B 120;

b) Cat. C 140;

c) Cat. D 160.

13. A fini di omogeneità con l'area il sistema di valutazione della prestazione è concertato sulla base dei suddetti criteri generali, dalle delegazioni sindacale e di parte pubblica dei comuni della Bassa Romagna il 30/6/2005 e il 28/12/2006 e successivamente recepito dalla Giunta del Comune di Lugo.

ART.5 – CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti. L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti nel tempo, apprezzati dalla valutazione delle prestazioni.

2. La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione tra le strutture di massima dimensione dell'organigramma in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria. La redistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte le strutture di massima dimensione in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Le parti concordano che il Comitato di Direzione individui sistemi correttivi che nell'arco di più esercizi, in ipotesi il triennio, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti. Eventuali quote residue andranno ad incrementare il fondo per le progressioni orizzontali dell'anno successivo.

3. I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura dove hanno trascorso più tempo, ed in caso di parità nell'ultima. Per i dipendenti assegnati stabilmente a due strutture di massima dimensione si usano analoghi criteri. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide il Comitato di Direzione. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture / gruppi indipendenti e non di massima dimensione sono raggruppate ed avranno un unico budget. Qualora i responsabili delle strutture di massima dimensione siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Direttore Generale, o in sua assenza dal Coordinatore Operativo.

4. All'interno delle strutture di massima dimensione si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. Il responsabile della struttura di massima dimensione assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto.

5. Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti dal Comitato di Direzione.

6. Qualora nella struttura di massima dimensione siano inseriti altri valutatori, il responsabile acquisisce il loro parere prima di formalizzare la graduatoria dei destinatari delle progressioni. Per converso, poiché la valutazione della prestazione incide sulle graduatorie delle progressioni uniche per la strutture di massima dimensione, le proposte di valutazione di altri valutatori presenti nella struttura di massima dimensione vanno approvate dal responsabile. In caso di disaccordo la valutazione contestata è uniformata alle altre della struttura facendo ricorso al concetto di mediana statistica ed ai suoi scostamenti dalla stessa.

3. I due fattori di valutazione (curriculum professionale e valutazione delle prestazioni) assumono un peso diverso a seconda dei percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A - B - C - D			
CAT.	PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ.		PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
Totale			100

CAT.	PASSAGGIO FATTORI VALUTAZ.	PESO
B-C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B e C	Valutazione della prestazione individuale 70
		Esperienza professionale 30
Totale		100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale 90
		Esperienza professionale 10
Totale		100

4. Per i passaggi della categoria D e gli ultimi passaggi delle categorie B e C nell'esperienza professionale non si considera l'anzianità nel profilo rivestito.

5. Il fondo per le progressioni orizzontali è costituito annualmente dai seguenti importi:

- a) Importo utilizzato su base annua per retribuire i dipendenti con progressione all'inizio dell'anno di riferimento;
- b) Eventuali spese per incrementi economici a seguito di applicazioni contrattuali;
- c) Importo ulteriori risorse assegnate al fondo per le progressioni.

6. A fini di omogeneità con l'area il sistema di valutazione delle competenze per le restanti parti è quello concertato sulla base dei suddetti criteri generali, dalle delegazioni sindacale e di parte pubblica dei comuni della Bassa Romagna e successivamente recepito dalla Giunta del Comune di Lugo.

ART. 6 - INCENTIVI PER LE ATTIVITA' PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Gli importi per l'applicazione di questo istituto andranno ad integrare il fondo destinato agli istituti variabili e saranno erogati secondo le modalità indicate in appositi regolamenti concertati, a fini di omogeneità nell'area, dalle delegazioni sindacale e di parte pubblica dei comuni della Bassa Romagna.

2. Gli oneri e l'IRAP su questi incentivi sono a carico dei dipendenti beneficiari.

ART.7- FORMAZIONE

1. Preliminarmente le parti concordano sui seguenti principi. La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e

delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. La formazione è fatta per perseguire le necessità di incremento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi comunali e dovrà nell'ambito di un programma pluriennale riguardare tutto il personale dipendente.

3. I piani formativi sono finalizzati a:

- a) accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- b) completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti;
- c) fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per il miglioramento della propria professionalità;
- d) favorire i processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali, coerenti con il superamento di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dentro il gruppo e con gli utenti;
- e) riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- f) riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale.

4. Le risorse destinate alla formazione, stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario, sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

5. I programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo le modalità indicate nel successivo comma. In particolare si concorda sulla opportunità di collegare i percorsi formativi ai processi di riorganizzazione e di qualificazione delle strutture, facendone anche strumenti ordinari che accompagnano e ottimizzano l'inserimento di nuovo personale.

6. Per la predisposizione del piano annuale di formazione si osserverà la seguente procedura. Ogni responsabile di settore, di norma entro il 31.12 di ogni anno, presenterà al Servizio Sviluppo del Personale le proprie richieste da inserire nel piano di formazione per le strutture su cui è incaricato e relativo all'anno successivo. La rilevazione del fabbisogno formativo può nascere anche dalle esigenze espresse dai dipendenti nelle conferenze di servizio.

7. I piani di formazione verranno definiti secondo la seguente procedura. Conclusa l'analisi dei fabbisogni formativi a cura del Servizio Sviluppo del Personale l'Amministrazione presenta alla RSU un piano di formazione, contenente la tipologia di corsi da attivarsi, il riparto delle risorse ed i destinatari delle iniziative. La RSU valuta la proposta dell'Amministrazione e può chiedere un incontro in cui discutere il piano e/o formulare proposte di variazione della stessa. Il confronto si chiude comunque entro 30 giorni dal ricevimento del piano. A fine gestione l'Amministrazione informa la RSU sul consuntivo delle attività svolte e sui partecipanti alle stesse.

8. Le risorse annualmente disponibili sono ripartite dal Direttore Generale o, in sua assenza dal Coordinatore Operativo, in due quote che serviranno a finanziare, in parte corsi di formazione e in parte iniziative di aggiornamento. Quest'ultima parte della quota verrà ulteriormente suddivisa dallo stesso Direttore Generale o, in sua assenza dal Coordinatore Operativo, tra i settori, tenuto conto della loro consistenza e dei cambiamenti normativi previsti nell'anno che potrebbero interessarli.

9. Le spese per la formazione dovranno essere almeno pari all'1% della spesa di personale.

10. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore – previo accordo con il proprio responsabile di servizio.

11. All'interno dei fascicoli personali dei dipendenti sarà costituita un'anagrafe delle iniziative formative effettuate.

ART.8 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. Le parti concordano di applicare la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare il D. Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni. L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.

2. Le parti, considerano prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente.

3. A questo fine l'Amministrazione si incontra almeno una volta l'anno con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), per discutere:

- a) le priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
- b) la relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- c) le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

4. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo l'Amministrazione si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.

5. Il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente, oltre la normativa di riferimento, anche i rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.

6. L'Amministrazione provvede ad organizzare le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

7. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

8. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, viene richiesto il parere del RLS.

9. L'Amministrazione si impegna ad introdurre nei capitolati d'appalto una clausola riguardante l'obbligo per le imprese appaltatrici di osservare e far osservare ai propri dipendenti le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

10. L'Amministrazione si impegna a definire momenti di monitoraggio sull'insorgere di casi di inidoneità totale e parziale alla mansione.

ART. 9 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

1. Le parti si impegnano ad effettuare la ricognizione dei servizi che operano su turni o con regimi di orario plurisettimanale e ad istituire una commissione paritetica al fine di individuare i modelli riorganizzativi che attraverso una stabile riduzione dello straordinario o modifica dei turni lavorativi rendano attuabile la applicazione del CCNL per i lavoratori che operano in tali regimi orari, senza incremento della spesa.

ART. 10 - PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti attraverso l'applicazione della normativa sulle pari opportunità intraprenderanno con gradualità le seguenti azioni positive:

- a) attivazione del Comitato per le pari opportunità del Comune di Lugo;
- b) promozione di una ricognizione iniziale e poi con cadenza annuale della distribuzione delle dipendenti e dei dipendenti dell'Ente nella struttura organizzativa, nelle categorie, nonché la relativa distribuzione nei livelli economici;
- c) previsione di un momento di verifica annuale sullo stato delle iniziative in funzione della promozione di pari opportunità, nel quale la R.S.U. e le OO.SS. incontrano i ruoli istituzionali dell'Ente, l'Assessore alle pari opportunità, l'Assessore al personale e il Comitato per le pari opportunità;
- d) coinvolgimento del Comitato sulle scelte inerenti gli orari dei servizi pubblici, attraverso la richiesta di pareri.

2. L'Amministrazione Comunale assicura idonea formazione ai dipendenti membri del Comitato nell'ambito del Piano Annuale di formazione.

ART. 11 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da un apposito regolamento, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art. 17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro dei singoli enti è definita con atto del Direttore Generale o, in sua assenza dal Coordinatore Operativo, previo esame con la delegazione sindacale dell'ente.

3. Articolazioni diverse rispetto all'orario ordinario di lavoro, comprese quelle eventualmente da stabilire per il periodo estivo, possono essere regolate anche nell'ambito delle disposizioni relative all'orario plurisettimanale.

4. Al Direttore Generale o, in sua assenza dal Coordinatore Operativo ed ai responsabili di Settore e di Servizio spetta il controllo dell'orario dei dipendenti loro assegnati.

ART. 12 – MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDEXENZE DI PERSONALE

1. Qualora nell'ente si verificano situazioni di esubero di personale in qualche servizio, si tenterà prioritariamente la loro ricollocazione in altre strutture dell'ente o dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, attraverso le procedure di mobilità definite nel Regolamento di organizzazione.

ART. 13 - COMPENSI PER LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro nella misura a fianco di ciascuna indicata:

a) **personale ausiliario in servizio negli asili nido e nelle scuole materne** per l'organizzazione e la partecipazione, in orari diversi da quelli di servizio, di iniziative e manifestazioni aventi lo scopo di pubblicizzare e socializzare le attività svolte, comprese le attività nei centri ricreativi estivi – € 200,00 lorde annue;

b) **personale insegnante degli asili nido e della scuola materna Capucci** impegnato nei centri ricreativi estivi per le attività aggiuntive previste dagli artt.30, comma 7 e 31, comma 5 del CCNL del 14/9/2000– €35,00 lorde a settimana, per un massimo di 4 settimane annue;

c) **personale impegnato nelle gestioni associate**, ad esclusione di quello beneficiario di incentivi da progetti speciali o da specifiche norme di legge, prevedendo per gli stessi un compenso massimo annuo di €300,00, secondo i criteri fissati a livello di area. Il suddetto importo verrà determinato tenuto conto delle percentuali di tempo di utilizzo nella gestione associata, assestate nel preconsuntivo dei progetti. Qualora questo non sia possibile, il compenso sarà erogato sulla base di una relazione del capo servizio, che individuerà la percentuale di tempo dedicata agli altri enti ed i mesi di attività svolta per la gestione associata. Conseguentemente sarà percentualizzato l'importo massimo spettante;

d) **personale operaio o tecnico interessato da interventi di protezione civile**, prevedendo di assegnare un compenso di €51,65 (o proporzionalmente inferiore in caso di carenza di risorse) per ogni intervento giornaliero effettuato. Il compenso non si eroga al personale cui si paghi l'indennità di reperibilità;

e) **Addetti al Cup presso la Delegazione di Voltana**: per remunerare le funzioni di gestione del Cup si eroga un'indennità annua di €500,00 cadauno qualora tale attività sia significativa rispetto al totale delle competenze.

2. Quando non diversamente precisato, i compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni.

3. Ulteriori tipologie di disagio potranno introdursi con i contratti annuali relativi al riparto delle risorse, soltanto a seguito di modifiche organizzative che le rendano necessarie.

**ART. 14 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA',
ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO**

1. Il pagamento delle indennità di maneggio valori, turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo avverrà secondo la disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro, nei limiti fissati dai contratti decentrati integrativi annuali con i quali si ripartiranno le risorse.
2. L'**indennità di rischio** spetta ai sotto elencati profili professionali, dando atto che gli stessi sono esposti continuamente e direttamente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale: istruttori di vigilanza, autisti di automezzi, autocarri e macchine stradali, operai addetti alla manutenzione delle strade, della segnaletica e delle aree verdi, capi squadra operai, elettricisti, falegnami, meccanici, idraulici impiantisti, tipografi ed addetti ai cimiteri.
Questa indennità verrà erogata mensilmente.
3. L'**indennità di turno** sarà erogata mensilmente ai seguenti profili secondo le modalità a fianco di ciascuno elencate, a condizione che si verifichino le condizioni della turnazione:
 - a) *personale del Settore Polizia Municipale* per 7 giorni alla settimana;
 - b) *personale addetto all'anticamera del Sindaco* per 6 giorni alla settimana.
4. L'**indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo** sarà erogata mensilmente al personale dei seguenti servizi: Teatro Rossini, servizio sport, viabilità e farmacie e altri servizi per i quali le necessità organizzative richiedano tale organizzazione dell'orario di lavoro.
5. L'**indennità di reperibilità** sarà erogata al personale dei servizi Polizia Municipale, Opere Pubbliche, Cimiteri e all'autista del Sindaco impegnato per il pronto intervento.
6. L'**indennità di maneggio valori** si corrisponde per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, secondo i sotto elencati importi giornalieri suddivisi per fascia:
 - a) Fino a €51.645,68 annue maneggiate non si paga alcuna indennità;
 - b) Oltre €51.645,68 e fino a €103.291,37 annue maneggiate € 0,52 al giorno;
 - c) Oltre €103.291,37 e fino a €206.582,75 annue maneggiate € 1,03 al giorno;
 - d) Oltre €206.582,75 annue maneggiate € 1,55 al giorno.
7. L'importo annuo maneggiato e le giornate di effettivo impegno del dipendente sono attestate da una relazione del responsabile della struttura di riferimento.
8. Le indennità previste dal presente articolo potranno essere erogate ad ulteriori gruppi di lavoratori con i contratti annuali relativi al riparto delle risorse, soltanto al verificarsi delle condizioni organizzative che rendano necessaria la loro erogazione.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate per i soli giorni di servizio effettivamente svolti.

ART. 15 COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

1. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa come segue.

- 1) **personale con incarico di capo servizio e di capo unità operativa.** Si prevede un'indennità annua lorda di €1.000,00, che si erogherà proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività nel ruolo, in ragione delle responsabilità di procedimento assegnate;
- 2) **personale appartenente al profilo di funzionario farmacista.** Si prevede un'indennità annua lorda di €1.800,00, che si erogherà proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività, in considerazione delle responsabilità che questo personale si assume sia per la sostituzione del direttore quando non è in servizio, sia, nel caso del direttore, quando questa figura svolge attività di direzione in assenza di incarico di posizione organizzativa;
- 3) **altro personale appartenente alla categoria D non appartenente ad alcuna delle precedenti tipologie formalmente incaricato di firmare atti a rilevanza esterna e non percepente altri incentivi ai sensi del presente articolo.** Si prevede una indennità di €1.000,00, che si erogherà proporzionalmente in relazione al tempo di lavoro ed al periodo di attività;
- 4) **ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale.** A personale in possesso di dette qualifiche, si prevede un'indennità annua di €300,00, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999, aggiunta dall'art. 36, comma 1 del CCNL 22/1/2004.
- 5) **Personale addetto all'URP con compiti di responsabilità.** Si prevede un'indennità annua di €300,00, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999, aggiunta dall'art. 36, comma 1 del CCNL 22/1/2004.

2. I suddetti compensi cessano nel caso in cui al dipendente di categoria D interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.

ART. 16 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo addetto al Settore Polizia Municipale (Istruttori di vigilanza e Specialisti di vigilanza);
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 240 su 400;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi esterni notturni, festivi e prefestivi effettuati. A questo fine il Capo Servizio Polizia Municipale produrrà una specifica relazione.

ART. 17 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO SPECIALE FARMACIE COMUNALI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dei commessi delle farmacie comunali, per realizzare il Servizio Farmacup, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà solo i capo commessi e i commessi delle farmacie comunali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Direttore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 240 su 400;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo a condizione che gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento per l'attività del servizio di Farmacup siano stati realizzati al 100%. Il budget è decurtato proporzionalmente in caso di risultati percentualmente inferiori;
- d) l'incentivazione si erogherà in relazione alla percentuale di tempo fissata dal rapporto di lavoro ed ai mesi di servizio nell'anno. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni;

2. A fine gestione il Direttore produrrà una specifica relazione al fine di rappresentare i risultati raggiunti ed individuare i beneficiari dell'incentivazione.

ART. 18 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO SPECIALE SUPPORTO ALLE GESTIONI ASSOCIATE DEI SERVIZI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale degli uffici di supporto agli uffici associati saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) il personale interessato è quello degli uffici di staff dell'ente che non beneficerà di altri incentivi a titolo di disagio;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 240 su 400;
- d) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in relazione al tempo di lavoro dedicato a supporto delle gestioni associate, individuato in una relazione a consuntivo del dirigente dell'Area Servizi Interni, sentiti i capi servizio interessati.

ART. 19 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE OPERAIO DI SUPPORTO TECNICO AGLI EVENTI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale operaio di supporto tecnico agli eventi saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- e) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operaio del Servizio Provveditorato impegnato negli allestimenti degli eventi patrocinati dal Comune di Lugo;
- f) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore 240 punti su 400;
- g) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi effettuati a supporto tecnico degli eventi patrocinati dal Comune di Lugo. A questo fine il Capo Servizio Provveditorato produrrà una specifica relazione.

**ART. 20 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito con determina del Direttore Generale, o, in sua assenza, del Coordinatore Operativo, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali, delle disponibilità di bilancio e della preintesa del CCDI.
2. Il dettaglio della costituzione del suddetto fondo è allegato al contratto collettivo decentrato integrativo relativo al riparto dello stesso che si stipula annualmente.

**ART. 21 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

1. Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.
2. Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno **2008** sarà ripartito come segue.

2.1 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE	PREVENT. (€)
A) Costituire il fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria: <ol style="list-style-type: none"> a. peo in essere alla data dell' 1.1.2008 b. incremento peo CCNL 9.5.2006 al 1.1.2008 c. incremento peo CCNL 11.04.2008 al 1.1.2008 d. risparmi peo 2006 e. risparmi al 1.1.2007 per cessazioni e progressioni verticali f. Totale g. Fondo PEO trasferito all'Unione nel 2008 h. Fondo residuo PEO Lugo i. nuove risorse 	255.815,48 6.396,14 4.685,33 0 <u>16.195,56</u> 283.092,51 <u>13.226,56</u> 269.865,95 0,00 €269.865,95 (Totale fondo 2008)
B) Quota Fondo PEO da trasferire all'Unione	€13.226,56
C) Costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo la disciplina dell'art. 10 dell'ordinamento professionale Fondo residuo, dopo trasferimento Unione Sulla quota del fondo residua, su indicazione della Giunta, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del Regolamento per l'applicazione degli istituti contrattuali relativi alle posizioni organizzative ed alle elevate professionalità, l'importo massimo dell'indennità di risultato erogabile è fissato nella misura del 15% dell'indennità di posizione, con un risparmio stimato in €13.785,91	206.475,16 <u>19.182,31</u> 187.292,85 €173.506,94 (Importo del fondo con indennità di risultato al 15% dell'indennità di posizione)
B) Quota Fondo Posizioni Organizzative da trasferire all'Unione	€19.182,31
C) Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 a tutto il personale dell'ex 8 ^a q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa.	3.357,12
D) Inquadramento vigili urbani alla ex 6 ^a qf (art. 7 - comma 4 CCNL del 31/3/1999)	842,46
E) Indennità educatrici asilo nido (art. 31 - comma 7 CCNL del 14/9/2000)	4.131,30

F) Maggiorazione indennità personale educativo (art. 6 CCNL secondo biennio 2000 - 2001)	5.681,88
G) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004), tolta la quota trasferita all'Unione	108.383,59
H) Indennità di comparto trasferita all'Unione nel 2008 (art.33 CCNL 22/1/2004)	€6.497,54
I) Importo della parte fissa del fondo da trasferire all'Unione	€5.223,96
L) Quota incremento percentuale del fondo da CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'art. 8, comma 2 (7/12 della quota pro capite spettante al personale trasferito all'Unione)	€1.878,66
Totale	€611.778,27
H) Importo disponibile da trasferire alla parte variabile del fondo	€140.342,25
TOTALE	752.120,52

2.2 Trasferendo alla parte variabile del fondo €126.556,34, si destinano €16.195,56 PEO 2008. Gli altri fondi della parte fissa restano inalterati o subiscono variazioni risultato di stime fondate su elementi oggettivi.

2.3 Istituti contrattuali finanziati con la **parte variabile** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE	PREVENT. (€)
Importo disponibile	221.511,70
Importo trasferito dalla parte fissa del fondo	140.342,25
Importo totale da destinare agli istituti della parte variabile	361.853,95
A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali.	<p>182.681,61 (Produttività PEG)</p> <p>Detto importo verrà erogato in due soluzioni: la prima pari a € 152.681,61 a conclusione del processo di valutazione, secondo i criteri di cui all'art. 4 del presente CCDI e del regolamento concertato a livello di area; la seconda pari a €30.000,00 soltanto dopo l'esito positivo del controllo del presente CCDI da parte della Sezione Regionale dell'Emilia Romagna della Corte dei Conti</p> <p>23.000,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 16 del presente CCDI (Progetto vigili)</p> <p>3.300,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 17 del presente CCDI (Progetto farmacie)</p> <p>1.500,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 18 del presente CCDI (Progetto supporto uffici associati – fino al 31/5/2008)</p> <p>2.000,00, da erogarsi secondo i</p>

	<p>criteri dell'art. 19 del presente CCDI (Progetto supporto tecnico agli eventi)</p> <p>212.481,61 (Totale 2008)</p>
B) Corrispondere per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale.	87.000,00
C) Compensare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	7.000,00
D) Compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative in una misura non superiore a €2.500,00.	29.100,00
E) Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art. 15.	(Si tratta di risorse aggiuntive riguardanti l'applicazione di speciali normative tramite apposito regolamento)
E) Incentivazione ai sensi dell'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999 da destinarsi per l'anno 2008 al personale trasferito all'Unione	€2.300,00
E) Quota del salario variabile da trasferirsi all'Unione per l'anno 2008	€23.033,01
L) Quota incremento percentuale del fondo da CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'art. 8, comma 3 (7/12 della quota pro capite spettante al personale trasferito all'Unione)	€939,33
F) Importo da trasferire al fondo del salario accessorio del 2009	0,00

2.4 Le modalità di erogazione della produttività per centri di costo (PEG) sono descritte nell'art.4 del presente CCDI e nel regolamento concertato a livello di area.

ART. 22 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2008 ammontano a €7.000,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del presente CCDI:

- a) personale ausiliario in servizio negli asili nido e nelle scuole: €1.800,00;
- b) personale insegnante degli asili nido e della scuola materna Capucci impegnato nei centri ricreativi estivi: €1.400,00;
- c) personale impegnato nelle gestioni associate: €2.300,00;
- d) personale operaio o tecnico interessato da interventi di protezione civile: €1.000,00;
- e) personale addetto al CUP: €500,00.

ART. 22 – RIPARTO RISORSE DESTINATE AI COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2008 ammontano a €29.100,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 15 del presente CCDI:

- a) personale con incarico di capo servizio e di capo unità operativa: €0,00;

- b) personale appartenente al profilo di funzionario farmacista: €19.800,00;
- c) altro personale appartenente alla categoria D non appartenente ad alcuna del precedenti tipologie formalmente incaricato di firmare atti a rilevanza esterna e non percepente altri incentivi ai sensi del presente articolo: €6.000,00;
- d) ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale: €3.000,00;
- e) personale addetto all'URP con compiti di responsabilità: €300,00.

ART. 23 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2008 ammontano a €87.000,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 14 del presente CCDI:

- a) indennità di rischio: €14.000,00;
- b) indennità di turno: €51.000,00;
- c) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo: €8.000,00;
- d) indennità di reperibilità: €9.500,00;
- e) indennità di maneggio valori: €4.500,00.

FONDO EX ART. 31 CCNL 22/1/2004 – ANNO 2008
(Stralcio determina n. 1315 del 5/12/2008 del Direttore Generale)

1. Per il **2008** il fondo ex art. 31 è costituito come segue:

1.1 PARTE FISSA

Unico importo , calcolato ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 22/1/2004, redatto con riferimento agli importi delle singole voci, contenuti nel CCDI 2003 del 19/3/2004	€582.642,70
+ anzianità cessati 2004	5.474,82
+ anzianità cessati 2005	1.334,97
+ anzianità cessati 2006	4.461,08
+ anzianità cessati 2007	<u>7.259,98</u>
	601.173,55
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 5 , per incremento delle dotazioni organiche	€0,00
ECONOMIE PEO 2007	€0,00
ECONOMIE FONDO PEO 2007	1.729,36
INCREMENTO PEO DERIVANTE DAL CCNL 9.5.2006	€5.874,79
INCREMENTO PEO DERIVANTE DAL CCNL 11.04.2008	<u>4.685,33</u>
	10.560,32
CCNL 22/1/2004 – art. 32, comma 1 Incremento dello 0,62% del monte salari dell'anno 2001	€35.717,23
CCNL 22/1/2004 – art. 32, comma 2 Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, essendo stata la spesa di personale dell'anno 2002 pari al 28,28 delle entrate correnti	€28.804,22
CCNL 22/1/2004 – art. 32, comma 7 Incremento dello 0,20% del monte salari dell'anno 2001 per le alte professionalità	€11.521,68
CCNL 9.5.2006 – ART. 4 C. 1 Incremento 0,50% del monte salari anno 2003 (€5.525.270,00)	€ 27.626,35
CCNL 11.4.2008 – ART. 8 COMMA2 Aumento 0,6% monte salari anno 2005 (monte salari da conto annuale € 5.831.302,00), essendo il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al 28,79%, come attestato dal conto consuntivo 2007, approvato con la delibera di CC n. 57 del 19/6/2008	€34.987,81

TOTALE €752.120,52

1.2 PARTE VARIABILE

CCNL 5/10/2001 – art.4, c.4 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 Letto d) Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, secondo la disciplina prevista dall'art. 4, comma 4, lett. a) e b) del CCNL 5/10/2001: 1) Trattasi di un importo pari al 45% delle sponsorizzazioni ottenute dal Comune nel 2007, ai sensi dell'art. 54 del Regolamento approvato con delibera CC. 139 del 23/12/2004 come segue: a) da Fondazione Cassa di Risparmio e Banca del Monte per ampliamento Servizi Educativi (€ 30.000,00), organizzazione di mostre, convegni e acquisizioni librerie della Biblioteca Trisi (€ 20.000,00), educazione stradale (€ 2.600,00), gestione Pala Banca di Romagna (€ 53.000,00). Per un totale di €105.600,00. di cui il 45% ammonta a €47.520,00; 2) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per il Comune di Sant'Agata s. S.	€99.000,00
--	------------

nell'ambito della gestione associata dell'edilizia privata e da questi ultimi rimborsati, come segue, considerato che il Comune di Lugo non sostiene ulteriori spese per questa attività: €19.303,68
50% = €9.651,84;

- 3) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per i comuni di Bagnara di Romagna e di Sant'Agata s. S. nell'ambito della gestione associata della polizia municipale e da questi ultimi rimborsati, come segue, considerato che il Comune di Lugo non sostiene ulteriori spese per questa attività:
 - a) Somme che si incasseranno dal Comune di Bagnara di Romagna = €33.858,00;
 - b) Somme che si incasseranno dal Comune di Sant'Agata sul Santerno = €47.709,00;
 - c) Totale = €81.567,00;
 - d) 50% di c = €40.783,50;
- 4) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per altri comuni nell'ambito della gestione associata del personale e dell'organizzazione e da questi ultimi rimborsate, come segue:
 - a) Somme che si incasseranno per le prestazioni del personale, escluso il dirigente = €368.200,00;
 - b) Spesa a carico del Comune di Lugo per il personale utilizzato nella gestione associata, escluso il dirigente = €220.466,45;
 - c) (a - b) : 12 x 7 = 86.177,91 (Essendo il personale dell'ufficio stato trasferito all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna dall'1/6/2008);
 - d) 50% di c = €43.088,96;
- 5) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per altri comuni nell'ambito della gestione associata dei servizi educativi e da questi ultimi rimborsate, come segue:
 - a) Somme che si incasseranno per le prestazioni del personale = €34.650,00;
 - b) Spesa a carico del Comune di Lugo per il personale utilizzato nella gestione associata = €16.568,89;
 - c) 50% di a - b = 9.040,56;
- 6) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per il Comune di Cotignola per attività di supporto in materia di contratti e gare d'appalto, come segue, considerato che il Comune di Lugo non sostiene ulteriori spese per questa attività: €1.000,00
50% = €500,00;
- 7) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Lugo per TEAM spa per il servizio di immissione dati nel portale www.labassaromagna.it, come segue, considerato che il Comune di Lugo non sostiene ulteriori spese per questa attività: €5.000,00
50% = €2.500,00;

Conseguentemente alle somme evidenziate ai due titoli dell'art. 43 Legge 449/97 possono essere inserite nel fondo come segue:

- a) totale punti 1,2,3,4,5,6,7 = €153.084,86
- b) Oneri a carico ente (26,46%) = €40.506,25
- c) IRAP (8,5%) = €13.012,21
- d) Somma algebrica a - b - c = €99.566,40, di cui si utilizzano €

99.000,00 per integrare il fondo a questo titolo.	
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 1 Letto e) Economie derivanti dall'applicazione del comma 59, art. 1 della legge 662/1996 per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.	€17.687,69 (1)
CCNL 5/10/2001 – art. 4, c. 3 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 Letto k) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17. <i>(Incentivi di progettazione e previsti da altre disposizioni di legge, da destinarsi esclusivamente al personale interessato con le modalità contenute negli accordi decentrati, ecc.)</i>	L'importo transiterà nel Fondo proveniente da altri Capitoli del Bilancio /
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 1 Letto m) Economie lavoro straordinario dell'anno 2003.	€0,00
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 2 e 4 Integrazione delle risorse economiche per un importo pari all'1,2% su base annua, determinato sul monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Si allega la relazione richiesta dall'art. 15, comma 4 del CCNL redatta dal Servizio di Controllo Interno.	€65.030,10 (2)
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 5 Applicazione art. 15, comma 5, per aumento dei servizi e per le nuove attività	€0,00
Somma proveniente dal CCDI Anno 2007 da utilizzare per l'anno 2008	€20.000,00
CCNL 11.4.2008 – ART. 8 COMMA 3 Aumento massimo possibile 0,3% monte salari anno 2005 (monte salari da conto annuale), essendo il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al 28,79%, come attestato dal conto consuntivo 2007, approvato con la delibera di CC n. 57 del 19/6/2008	€17.493,91
INCREMENTO FONDO AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 7 DEL CCNL 1/4/1999 PER INCENTIVARE IL TRASFERIMENTO DEL PERSONALE ALL'UNIONE Quota relativa al 2008, ai sensi del verbale di concertazione del 29/4/2008 approvato con delibera della Giunta n. 138 del 28/5/2008	€2.300,00

TOTALE €221.511,70

PARTE FISSA	€752.120,52 (3)
PARTE VARIABILE	€221.511,70
Totale complessivo delle risorse	€973.632,22
+ oneri a carico Ente (26,46%)	€257.623,09
Totale generale	€1.231.255,31

NOTE

- 1) L'integrazione del fondo con le economie dei part time non è più prevista dall'art. 73, comma 1 del D.L. 112/2008 entrato in vigore il 25/6/2008. Pertanto sono state inserite soltanto le economie del part time fino al 24/6/2008, calcolate dividendo l'importo annuo per 366 e moltiplicando il risultato per 176;
- 2) Il montesalari 1997, rideterminato senza il personale ATA ammonta a €5.419.175,28 esclusi oneri. Conseguentemente l'1,2% ammonta a €65.030,10;
- 3) Compreso economie sulle PEO 2007.

1.3 Si allega il verbale del Servizio di Controllo Interno per l'inserimento nel fondo delle economie di gestione.

COMUNE DI LUGO
(Provincia di Ravenna)

VERBALI DEL SERVIZIO DI CONTROLLO INTERNO

Il giorno 24 del mese di luglio dell'anno 2008 alle ore 12,30 presso l'Ufficio del Direttore Generale si è riunito il Servizio di Controllo Interno, istituito ai sensi dell'art. 32 del vigente Regolamento di Organizzazione.

Nel corso dell'incontro è stato affrontato il seguente argomento: Incremento per l'anno 2008 del fondo ex art. 31 CCNL del 22/1/2004.

Il Servizio di Controllo Interno esamina la proposta di incremento del suddetto fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 formulata dalle delegazioni trattanti in sede di discussione dell'accordo decentrato integrativo. La proposta riguarda l'inserimento della quota pari all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

L'importo ammonta a €65.030,10.

Il suddetto CCNL prevede all'art. 15, comma 4 che il suddetto importo sia utilizzabile a seguito di accertamento da parte del Servizio di Controllo Interno della sua effettiva disponibilità nel Bilancio dell'anno di riferimento, e che lo stesso sia destinato ad obiettivi di produttività e di qualità.

Preso atto della citata disciplina contrattuale il Servizio di Controllo Interno ha accertato che nel Bilancio 2008 sono comprese le suddette somme, oltre agli oneri a carico dell'ente nel cap. 18570/04.

Tale somma può essere utilizzata per integrare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del corrente anno, senza che questo fatto comprometta la chiusura a pareggio del Bilancio stesso.

Le suddette risorse saranno destinate all'erogazione di incentivi connessi ai risultati ottenuti relativamente agli obiettivi inseriti nel PEG 2008.

Concluso il lavoro il Servizio di Controllo Interno trasmette il presente verbale alle delegazioni trattanti per la contrattazione del riparto del fondo ex art. 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2008.

Non essendovi altri punti all'ordine del giorno la riunione si chiude alle ore 13.

Letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F/to: Dott.ssa Enrica Bedeschi

I MEMBRI

F/to: Dott. Roberto Suzzi

F/to: Dott. Alberto Scheda

IL SEGRETARIO

F/to: Dott.ssa Francesca Cavallucci