



COMUNE DI VICOPISANO
Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009

INDICE

Art. 1	<i>Ambito di applicazione e durata</i>	<i>pag. 3</i>
Art. 2	<i>Buoni pasto</i>	<i>pag. 3</i>
Art. 3	<i>Banca delle ore</i>	<i>pag. 3</i>
Art. 4	<i>Sistema di incentivazione per il miglioramento dei servizi – Art. 17, comma 2, lett a), CCNL 1/4/1999</i>	<i>pag. 4</i>
Art. 5	<i>Progressioni economiche orizzontali – Criteri e procedure – Art.17, comma 2, lettera b), CCNL 1/4/1999</i>	<i>pag. 5</i>
Art. 6	<i>Indennita’ – Art.17, comma 2, lettera d), CCNL 1/4/1999</i>	<i>pag. 7</i>
Art. 7	<i>Indennita’ – Art.17, comma 2, lettera f) e i), CCNL 1/4/1999</i>	<i>pag. 9</i>
Art. 8	<i>Progettazione e atti di pianificazione urbanistica comunale – D. lgs n.163/06 e successive modificazioni ed integrazioni - Art.17, comma 2, lettera g), CCNL 1/4/1999</i>	<i>pag. 10</i>
Art. 9	<i>Art.17, comma 2, lettera g), CCNL 1/4/1999 - Contributi art.2, comma 11, legge 24.12.07, n.244 (legge finanziaria 2008)</i>	<i>pag. 10</i>
Art. 10	<i>Monitoraggio e verifiche</i>	<i>pag. 11</i>
Allegato	<i>Prospetto ripartizione risorse decentrate 2008</i>	<i>pag. 12</i>

Art. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di tutto il personale del Comune di Vicopisano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno e part-time per tutto il periodo di vigenza del CCNL EE.LL. 2006 – 2009 sottoscritto in data 11 aprile 2008 e fino alla sottoscrizione di nuovo accordo decentrato. E' efficace dalla data di sottoscrizione, fatti salvi gli istituti per i quali è prevista decorrenza retroattiva.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa e successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o da accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valida per il quadriennio normativo 2006 - 2009. Si precisa che nelle more della stipula del presente accordo per il quadriennio normativo 2006-2009 le parti hanno precedentemente sottoscritto i CCDI 2006 e 2007 e l'accordo stralcio 2008 che rimangono efficaci per quanto non diversamente disciplinato dal presente accordo.

Il presente accordo disciplina altresì la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili per il quadriennio 2006 – 2009.

E' definita con apposito accordo annuale la ripartizione delle risorse decentrate.

Art. 2 – BUONI PASTO

L'Ente, non disponendo di una mensa aziendale, provvede ad attribuire agli aventi diritto buoni pasto sostitutivi corrispondenti ai 2/3 della spesa che i lavoratori sosterranno per la consumazione dei pasti stessi. Il costo convenzionale unitario viene individuato in € 7,75 per cui l'importo del buonopasto viene quantificato in € 5,16. Qualora l'importo della consumazione non superi la somma di € 5,16, esso verrà interamente coperto da parte dell'Ente, mentre la parte eccedente l'importo di € 5,16 sarà a totale carico del dipendente. E' esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Gli aventi diritto sono così individuati:

- a) i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa su 5 giorni settimanali con prosecuzione dell'attività lavorativa nel pomeriggio per almeno due ore;
- b) i dipendenti che effettuano orario unico al mattino per almeno sei ore con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno due ore dopo la pausa pranzo.

La pausa per il pranzo non deve essere superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, ferme restando le disposizioni in materia di flessibilità oraria.

Il buono pasto spetta anche:

- a) al personale che prosegue l'attività lavorativa dopo il turno pomeridiano nelle ore serali purché l'attività lavorativa prosegua per almeno due ore dopo la pausa mensa serale;
- b) al personale che presta attività lavorativa nel giorno di domenica e di festività infrasettimanale purché abbia effettuato nell'orario antimeridiano quattro ore, l'intervallo non sia inferiore a mezz'ora e superiore a due ore e prosegua l'attività lavorativa nel pomeriggio per almeno due ore.

Art. 3 – BANCA DELLE ORE

Ai sensi dell'art.38 bis del CCNL integrativo del 14 settembre 2000 è istituita, per ogni dipendente, la banca delle ore, per consentire ai lavoratori dell'Ente di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

Nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno potranno confluire nell'ambito della banca delle ore in una percentuale pari al 30%.

L'utilizzo delle ore accantonate nella banca avviene su richiesta del dipendente interessato, presentata con congruo anticipo (salvo casi di particolare urgenza personale) al proprio responsabile di servizio il quale, tenuto conto delle esigenze di servizio, provvede ad autorizzare il recupero. Di norma la concessione dei recuperi nello stesso periodo di tempo non deve creare disservizi.

I lavoratori dipendenti comunicheranno al proprio responsabile di riferimento, entro il giorno 5 del mese successivo a quello nel quale sono state effettuate prestazioni di lavoro straordinario, il numero delle ore che intendono accantonare nella banca delle ore entro i limiti previsti dal secondo comma del presente articolo. I responsabili dei servizi provvederanno, entro i termini già previsti dal vigente Disciplinare in materia di presenza in servizio, a comunicare all'Ufficio gestione del personale, per ciascun dipendente, i dati relativi al totale di ore straordinarie prestate suddivise tra quelle da liquidare e quelle da inserire nella banca ore. In presenza della suddetta comunicazione, l'Ufficio gestione del personale provvederà a liquidare con il primo stipendio utile le maggiorazioni orarie dovute per le ore mensili accantonate, in relazione alla tipologia del lavoro straordinario effettuato.

L'Ufficio gestione del personale, per le finalità previste dal comma 5 dell'art.38 bis del CCNL integrativo 14 settembre 2000, provvederà a comunicare periodicamente alle RSU Aziendali, di norma con cadenza trimestrale e a titolo di informazione, i dati relativi alla banca delle ore. Al fine di verificare l'andamento complessivo delle prestazioni straordinarie e della gestione contrattuale della banca delle ore, potranno tenersi incontri periodici tra la parte pubblica e quella sindacale a seguito di specifica richiesta.

Le prestazioni di lavoro straordinario accantonate nella banca delle ore, per le quali il dipendente intende chiedere di fruire dei riposi compensativi, possono anche essere cumulate in giornate di recupero.

In ogni caso il pagamento della maggiorazione oraria dovuta per le ore mensili accantonate, in relazione alla tipologia del lavoro straordinario effettuato, comporta la decurtazione dal budget assegnato al settore cui il dipendente appartiene della corrispondente somma.

Poiché l'utilizzo della banca delle ore costituisce strumento facoltativo da parte del personale dipendente, si conviene che le ore di straordinario, una volta inserite nella banca delle ore, non potranno più essere liquidate come lavoro straordinario e dovranno necessariamente dar luogo a recupero compensativo entro la fine dell'anno successivo. Si potrà procedere al pagamento per lavoro straordinario soltanto ed esclusivamente nel caso di cessazione dal servizio del dipendente.

Art. 4 – SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI – ART. 17, comma 2, lettera a), CCNL 1/4/1999

Le risorse decentrate variabili, ad eccezione di quelle a destinazione vincolata, sono interamente destinate ad incentivare il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate ad incentivare il miglioramento dei servizi sono ripartite fra i lavoratori sulla base delle valutazioni effettuate con apposite schede da parte dei responsabili dei servizi. Ai fini dell'erogazione dell'incentivo in oggetto i responsabili dei servizi devono presentare al Segretario comunale entro il giorno quindici del mese di gennaio di ciascun anno:

a) le relazioni illustrative sul raggiungimento degli obiettivi di PEG relative all'anno precedente: la

percentuale complessiva di raggiungimento obiettivi deve essere almeno pari all'80%:

b) le schede di valutazione del personale dipendente di ciascun servizio per l'anno precedente con l'indicazione anche degli obiettivi da raggiungere per l'anno in corso.

Il Segretario comunale provvederà entro la fine dello stesso mese di gennaio ad inviare tutta la documentazione all'Ufficio gestione del personale per la verifica dei dati e per la conseguente liquidazione. Il suddetto Ufficio, prima della liquidazione delle risorse destinate ad incentivare il miglioramento dei servizi, dovrà predisporre un apposito prospetto nel quale saranno quantificati i compensi lordi spettanti a ciascun dipendente, gli importi da trattenere per le assenze per malattia dal servizio effettuate nell'anno a cui si riferisce la liquidazione determinati nel rispetto di quanto previsto dall'art.71 del D.L. n.112/2008 convertito nella legge n.133/2008 e dalle circolari applicative e i relativi compensi netti .

Coefficienti connessi con la valutazione complessiva	
Il valutato ha dato soddisfazione piena in tutti gli aspetti della sua funzione; ha inoltre portato contributi efficaci ed inattesi.	1 (*)
Il valutato ha pienamente soddisfatto in tutti gli aspetti la sua funzione.	1
Il valutato ha globalmente svolto la sua funzione in misura soddisfacente in rapporto alle aspettative.	0,85
Il valutato non ha soddisfatto in alcuni aspetti dello svolgimento della sua funzione. Sono richiesti dei miglioramenti.	0,60
Il valutato non ha soddisfatto in molti aspetti dello svolgimento della sua funzione. Sono richiesti sostanziali miglioramenti e successive verifiche.	0,40

(*) il parametro delle prime due righe è identico in quanto la valutazione di cui alla prima riga può rilevare solo ai fini della progressione orizzontale

Qualora il dipendente abbia subito nell'anno l'irrogazione di una sanzione disciplinare i parametri di cui alla tabella sopra riportata sono ridotti come segue:

rimprovero verbale	0%
rimprovero scritto	20%
Multa	30%
sospensione fino ad massimo di 10 gg.	60%
sospensione da 11 gg. fino ad un massimo di 6 mesi o superiore	100%

Art.5 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – CRITERI E PROCEDURE - ART. 17, comma 2, lettera b), CCNL 1/4/1999

Le risorse destinate per l'anno 2008 alle P.E.O. (progressioni economiche orizzontali) sono pari all'importo delle risorse stabili quantificate per l'anno 2008 al netto delle liquidazioni delle voci di costo fisse e variabili contrattualmente previste a carico delle risorse decentrate, esclusa la quota relativa ad incentivare il miglioramento dei servizi. Le P.E.O. hanno decorrenza 1° gennaio 2008.

Per la valutazione complessiva ai fini della P.E.O., fino a concorrenza della somma destinata a tale istituto per l'anno 2008, è confermato il sistema di valutazione adottato nell'anno 2004 per tutto il personale dipendente ad eccezione dei responsabili dei servizi titolari di posizioni organizzative per i quali saranno prese a base le schede di valutazione previste dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

A tal fine la valutazione complessiva rileverà secondo i sotto indicati parametri:

Parametri connessi con la valutazione complessiva ai fini della progressione orizzontale	
Il valutato ha dato soddisfazione piena in tutti gli aspetti della sua funzione; ha inoltre portato contributi efficaci ed inattesi.	1,25
Il valutato ha pienamente soddisfatto in tutti gli aspetti la sua funzione.	1
Il valutato ha globalmente svolto la sua funzione in misura soddisfacente in rapporto alle aspettative.	0,85
Il valutato non ha soddisfatto in alcuni aspetti dello svolgimento della sua funzione. Sono richiesti dei miglioramenti.	0,60
Il valutato non ha soddisfatto in molti aspetti dello svolgimento della sua funzione. Sono richiesti sostanziali miglioramenti e successive verifiche.	0,40

Le graduatorie di merito per ciascuna categoria giuridica saranno redatte dal responsabile dell'Ufficio gestione del personale prendendo atto dei dati indicati nelle schede di valutazione relative all'anno 2007 per il personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2008 e secondo i principi di precedenza indicati nel presente articolo. Per partecipare alla selezione è necessario avere un'anzianità di servizio nella categoria e nel livello economico di almeno due anni compiuti.

La progressione orizzontale sarà riconosciuta a coloro che, utilmente collocati nelle graduatorie di merito, avranno raggiunto il parametro di valutazione globale minimo di uno e in caso di parità di punteggio avrà diritto all'attribuzione della progressione chi risulti in possesso dei seguenti requisiti in ordine progressivo a scalare:

1) personale che non abbia acquisito il passaggio di categoria per effetto di automatismi previsti dal CCNL 1.4.1999;

2.1) a ulteriore parità di punteggio per categoria avrà diritto alla P.E.O. il personale appartenente alle categorie giuridiche "B1", "B3", "C" e "D1", che abbia ottenuto il maggior punteggio nell'anno di riferimento riportato nella parte della scheda dedicata alla "misura della corrispondenza del comportamento del valutato alla richiesta di prestazioni":

a) relativamente al parametro n.1;

b) a ulteriore parità di punteggio relativamente al parametro n.3;

c) ed in caso di ulteriore parità via via a scalare negli ulteriori parametri nn.14, 5, 17, 7, 6 (*);

2.2) per il personale appartenente alla categoria D1), qualora siano previste progressioni, i parametri di precedenza per la progressione sono a scalare: 13, 15, 11, 10, 12, 16, 7, 6, 1;

2.3) per il personale appartenente alla categoria giuridica D3) la progressione orizzontale sarà riconosciuta a coloro che avranno raggiunto nella scheda di valutazione la valutazione sintetica finale corrispondente alla fascia retributiva "1";

3) a ulteriore parità di punteggio avranno diritto alla progressione coloro che abbiano maggiore anzianità di servizio prestato a tempo indeterminato anche presso altre amministrazioni pubbliche (comune, provincia, comunità montana, etc.).

(*) qualora il dipendente non abbia ricevuto alcuna valutazione relativamente al parametro cui si ricorra a scalare per stabilire la precedenza, prevalgono i dipendenti paritari che abbiano ricevuto la valutazione rispetto a quel parametro.

Le risorse destinate all'istituto delle progressioni orizzontali per l'anno 2008 saranno distribuite tra il personale utilmente collocato nella graduatoria generale unica di merito secondo i seguenti principi e nel seguente ordine:

1) una P.E.O. per il personale di categoria giuridica D3;

2) 70% delle risorse residue al personale di categoria giuridica "C";

3) 30% delle risorse residue al personale di categoria giuridica "B1" e "B3" nel complesso.

Per l'anno 2009 saranno vincolate e destinate all'istituto della progressione orizzontale:

a) le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali eventualmente non distribuite per effetto dei meccanismi di ripartizione di cui al capoverso precedente;

- b) le quote di progressione economica orizzontale del personale cessato nel corso degli anni 2008 e 2009 per dimissioni, pensionamenti, mobilità verso altre Amministrazioni, ecc....., riacquisite nelle disponibilità delle risorse decentrate stabili;
- c) le quote di progressione economica orizzontale del personale che è stato oggetto di verticalizzazione nel corso degli anni 2008 e 2009 riacquisite nelle disponibilità delle risorse decentrate stabili.

Le progressioni economiche orizzontali per l'anno 2009 saranno ripartite tra il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2009, sulla base delle schede di valutazione dell'anno 2008 ed avranno pari decorrenza. I criteri e le modalità di ripartizione delle somme destinate alle P.E.O. per l'anno 2009 sono gli stessi di quelli applicati per le P.E.O. dell'anno 2008. Le somme destinate alle P.E.O. eventualmente non distribuite per effetto dei meccanismi di ripartizione di cui al capoverso precedente andranno ad incrementare le risorse decentrate stabili per l'anno successivo.

Preso atto che l'attuale CCNL sottoscritto l'11 aprile 2008, essendo relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e al biennio economico 2006 – 2007, non prevede il biennio di parte economica 2008 – 2009, si precisa che le somme eventualmente destinate dai futuri rinnovi contrattuali nazionali ad incrementare le risorse decentrate stabili non potranno essere utilizzate fino alla sottoscrizione di accordi decentrati.

Art.6 – INDENNITA' - ART. 17, comma 2, lettera d), CCNL 1/4/1999

Turno

L'indennità di turno, in applicazione dell'art.22 del CCNL 14 settembre 2000 viene corrisposta al solo personale di vigilanza. Il turno prevede una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornalieri. L'articolazione del servizio e l'organizzazione del relativo personale è rimessa al responsabile del servizio interessato nel pieno rispetto della responsabilità gestionale che allo stesso compete. Per quanto non previsto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione dell'art.23 del CCNL 14 settembre 2000, come integrato dall'art.11 del CCNL 5 ottobre 2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e non riferite a servizi essenziali;
- b) confermata per:
- n.5 addetti per interventi di protezione civile, pronto intervento manutenzione patrimonio;
 - n.1 addetto per la ricezione degli atti di morte da parte dell'Ufficio di stato civile nei giorni di riposo settimanale e festivi;
- c) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- d) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- e) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato entro trenta minuti dalla chiamata.

Al dipendente assente a qualsiasi titolo dal servizio ordinario non può in alcun modo essere riconosciuta l'indennità di reperibilità. L'articolazione del servizio e l'organizzazione del relativo personale sarà rimessa ai responsabili dei servizi interessati nel pieno rispetto della responsabilità gestionale che ai medesimi compete.

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il comma 4 dell'art.23 prevede il diritto ad un giorno di riposo compensativo senza riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Per quanto non previsto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14 settembre 2000, è corrisposta a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, che svolgono compiti che comportano specifici rischi, secondo quanto di seguito stabilito e precisamente:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, scuolabus, autocarri, autoveicoli, eventuali mezzi per operazioni di carico e scarico nonché mezzi utilizzati sistematicamente per lo svolgimento delle proprie mansioni;
- b) prestazioni di lavoro che comportano, in maniera diretta e continua, il contatto con catrame, bitume, oli minerali, fuliggine, tinte, acidi, esalazioni nocive in genere, etc.;
- c) prestazioni di lavoro che comportano in maniera diretta e continua la rimozione o seppellimento delle salme (esecutori – custodi addetti alle sepolture - operai addetti ai cimiteri) (contatto con lapidi – casse, etc.);
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da attività boschiva o di giardinaggio per il cui svolgimento è, di norma, previsto l'uso di mezzi meccanici o di utensili o attività che comportino l'uso di sostanze nocive, come antiparassitari, diserbanti, etc.
- e) prestazioni di lavoro che comportano in maniera diretta e continua attività di manutenzione fognature, pulitura canali o comunque attività correlate e/o analoghe;
- f) attività lavorative svolte su impalcature, su tetti di edifici o con rischio derivato dal contatto con sostanze tossiche o nocive, rifiuti organici o altro;
- g) prestazioni di lavoro rese in ambienti soggetti a forte tasso di inquinamento atmosferico ed acustico;
- h) prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali o apparecchiature elettroniche e similari per più di venti ore alla settimana.

L'indennità di rischio è pari a € 30,00 mensili (art.41 del CCNL 22/01/2004). La liquidazione dell'indennità di rischio dovrà avvenire mensilmente sulla base delle effettive giornate di presenza in servizio. Per i dipendenti che svolgono la propria attività lavorativa su cinque giorni il periodo di assenza è comunque rapportato a settimane di sei giorni lavorativi

I responsabili dei singoli servizi sono tenuti ad indicare i lavoratori ai quali dovrà continuare ad essere corrisposta l'indennità di rischio a seguito della firma del presente contratto. Le successive modifiche ed integrazioni dovranno essere tempestivamente comunicate all'Ufficio gestione del personale da parte dei singoli responsabili dei servizi.

Qualora il personale venga utilizzato temporaneamente per le attività di cui sopra, l'indennità è frazionata per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

L'indennità di rischio per il personale di vigilanza é erogata limitatamente all'anno 2006. L'erogazione di tale indennità è stata sospesa dal mese di marzo 2007 a seguito di nuove e recenti interpretazioni in materia.

Maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, è corrisposta agli agenti contabili nominati con atto G.C. n.213/2000, esecutivo e successive modificazioni ed integrazioni.

L'art.36 del CCNL integrativo 14 settembre 2000 fissa nel limite minimo di € 0,52 e massimo di € 1,55 l'indennità giornaliera per effettivo servizio riconoscibile al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa. Sono, pertanto, riconosciute le seguenti indennità:

economista comunale	€ 1,55 per giorno di presenza
agente contabile interno servizi demografici	€ 0,77 come sopra
agente contabile interno servizio Polizia municipale	€ 0,77 come sopra

In caso di assenza dei dipendenti sopra indicati l'indennità di maneggio valori dovrà essere corrisposta a coloro che sostituiscono il dipendente assente nel maneggio valori. Il sostituto sarà individuato dal responsabile del servizio con nota scritta da presentare all'Ufficio gestione del personale.

Art.7 – INDENNITA' - ART. 17, comma 2, lettere f) ed i), CCNL 1/4/1999

lettera f)

In applicazione dell'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art.36 del CCNL 22/1/2004, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzative, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 1.800,00 ed è attribuita al personale dipendente individuato, con provvedimento formale, quale "responsabile di unità operativa" sulla base dei seguenti criteri:

a) responsabile unità operativa senza personale	€1.000,00
b) responsabile unità operativa con personale	€ 1200,00
c) responsabile unità operativa con personale che svolge procedimenti amministrativi di elevata complessità tecnica con rilevanza esterna	€ 1.800,00
d) coordinatore di personale non responsabile di U.O.	€ 1.000,00.

La somma stanziata per le indennità delle lettere f) ed i) per l'anno 2008 è pari ad € 17.000,00 e viene così ripartita tra i tre servizi:

a) servizio amministrativo	€ 6,400,00
b) servizio contabile	€ 4,800,00
c) servizio tecnico	€ 5.800,00.

Tale indennità non spetta al personale con rapporto di lavoro parziale fino al 50%. Nei casi di rapporto di lavoro parziale superiore al 50% gli importi annui sono proporzionalmente ridotti in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nei contratti di lavoro. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e rapportata in dodicesimi in caso di servizio inferiore all'anno. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, essa è sospesa ed attribuita all'eventuale sostituto che svolgerà le mansioni di responsabile di unità operativa per il periodo di assenza del titolare.

La suddetta indennità non sarà corrisposta, in caso di assenza per malattia, nei primi dieci giorni di assenza per i quali è prevista la corresponsione del solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità, nonché di ogni altro trattamento accessorio, in conformità a quanto previsto dall'art.71 del D.L. n.112/2008 convertito nella legge n.133/2008 e dalle varie circolari applicative.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento dei responsabili di servizio interessati. Le indennità per specifiche responsabilità vengono liquidate di norma nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di competenza con determinazione dei servizi contabili.

lettera i)

Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2), lett.i), del CCNL 1/4/1999, così come integrato dall'art.36 del CCNL 22/1/2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale.

La suddetta indennità non sarà corrisposta, in caso di assenza per malattia, nei primi dieci giorni di assenza per i quali è prevista la corresponsione del solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità, nonché di ogni altro trattamento accessorio, in conformità a quanto previsto dall'art.71 del D.L. n.112/2008 convertito nella legge n.133/2008 e dalle circolari applicative.

La predetta indennità è stata istituita con il C.C.D.I. 2004 e i principi di assegnazione rimangono inalterati rispetto a quelli di cui al citato contratto. Le figure alle quali sono riconosciute tali indennità sono le seguenti:

- | | |
|--|-------------------------|
| - ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale | |
| - responsabile ufficio tributi | |
| - archivista informatico | non presente nell' Ente |
| - addetto ufficio URP | non presente nell' Ente |
| - formatore professionale | non presente nell' Ente |
| - messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario | non presente nell' Ente |
| - protezione civile | |

Tali figure sono individuate da atti formali di nomina o su indicazione dei responsabili di servizio.

Art.8 – PROGETTAZIONE E ATTI DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA COMUNALE – D. lgs n.163/06 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI - ART. 17, comma 2, lettera g), CCNL 1/4/1999

La liquidazione avverrà secondo la disciplina del fondo interno per progettazioni o atti di pianificazione di cui alla parte 2a del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente, fino alla nuova contrattazione della materia.

Art.9 – ART. 17, comma 2, lettera g), CCNL 1/4/1999 - CONTRIBUTI ART.2, COMMA 11, LEGGE 24.12.2007, n.244 (legge finanziaria 2008)

Il contributo assegnato al Comune di Vicopisano per il monitoraggio relativo all'applicazione, da parte dei Comuni, del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n.30, viene inserito nel fondo delle risorse decentrate 2008 come disposto dalla circolare 28.11.08, n.17 e sarà ripartito mediante adozione di apposito provvedimento da parte del responsabile del servizio amministrativo.

Art.10 – MONITORAGGIO E VERIFICHE

Al fine di approfondire e monitorare la situazione in ordine a specifiche problematiche relative all'applicazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti convengono di incontrarsi periodicamente.

PROSPETTO RISORSE DECENTRATE RIPARTITE – ANNO 2008

Indennità art.17, comma 2, lettera a) Miglioramento dei servizi	€ 13.000,00
Indennità art.17, comma 2, lettera b) Progressioni economiche orizzontali	€ 12.300,00
Indennità art.17, comma 2, lettera d) (rischio, reperibilità, turno, maneggio valori)	€ 24.593,05
Indennità art.17, comma 2, lettera d) (disagio – accordo stralcio luglio 2008)	€ 1.500,00
Indennità art. 17, comma 2, lettera f)	€ 16.100,00
Indennità art. 17, comma 2, lettera i)	€ 900,00
Indennità art. 17, comma 2, lettera g) Progettazione e atti pianificazione urbanistica comunale – importo soggetto ad aggiornamento in base agli effettivi incarichi interni conferiti dall’Ente	€ 15.000,00
Indennità art. 17, comma 2, lettera g) Contributi statali legge n.244/07 art. 2, c. 11	€ 1.269,43
Totale Risorse decentrate ripartite per l'anno 2008	€ 84.662,48

Vicopisano, lì 14 gennaio 2009

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente della delegazione trattante
(dr. Brogi Massimo)

PER LA PARTE SINDACALE:

RSU:

Del Chicca Stefano _____

Menciassi Barbara _____

Annechino Ombretta _____

CISL FPS – Pallante Valentino _____

CGIL - Sbrana Riccardo _____