

**COMUNE DI BIBBIENA**  
**(PROVINCIA DI AREZZO)**



**Contratto decentrato integrativo anno 2007**

Il giorno 21 OTT. 2008 alle ore 14,00 in Bibbiena, presso il Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, sottoscrivono il presente accordo, con valenza per l'anno 2007 e con quantificazione, per l'anno 2007, del fondo di cui agli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e art. 4 del C.C.N.L. biennio economico 2004/2005 e destinato:

- alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario
- alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

oooooo

**LE PARTI CONVENGONO**

**TITOLO I CRITERI GENERALI**

**ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.1.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 1.4.1999.
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione del Comune di Bibbiena con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**ART. 2 – DURATA, DECORRENZA E TEMPI DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione 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.
2. 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 per confrontarsi sulla costituzione del Fondo e 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.

**TITOLO II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**ART. 3 - COMPENSI DESTINATI AL MIGLIORAMENTO QUALI-QUANTITATIVO DEI SERVIZI**

1. L'Amministrazione intende compensare il personale di alcuni servizi che, nello svolgimento dell'attività lavorativa alla quale è destinato secondo quanto previsto dal vigente regolamento di organizzazione, consegue un risultato aggiuntivo apprezzabile, in termini quali-quantitativi dei servizi svolti, rispetto al risultato della normale prestazione lavorativa.
2. Il raggiungimento di tale finalità sarà attestato a consuntivo da apposita relazione redatta dal Responsabile del Servizio interessato.
3. Per l'anno 2007 l'Amministrazione intende porre particolare attenzione al miglioramento quali-quantitativo dei seguenti servizi:
  - a) Potenziamento servizio di vigilanza durante il periodo estivo;
  - b) Servizio assistenza fiscale ai dipendenti.
4. Per quanto riguarda la quantificazione delle risorse necessarie alla realizzazione di quanto previsto al comma 3, è quella risultante dai relativi progetti, finanziati da specifiche risorse.

**TITOLO III**  
**COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA'**

**ART. 4 CRITERI GENERALI PER L'EROGAZIONE DI COMPENSI PARTICOLARI**

1. Il CCDI definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione di compensi accessori e i criteri per l'erogazione.
2. Non è consentita l'erogazione di due o più compensi volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.
3. Il CCDI disciplina in particolare i seguenti compensi:
  - compensi per rischio;
  - compensi per maneggio valori;
  - compensi per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F del CCNL dell'01.04.99;
  - compensi per attività disagiate;
  - compensi per reperibilità;
  - compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004. (URP, PROTEZIONE CIVILE, TRIBUTI...)

**ART. 5 COMPENSI PER RISCHIO**

1. Il CCDI individua le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (modalità di esecuzione delle prestazioni, ambiente di lavoro rischioso) nel rispetto dei seguenti criteri:
  - la corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di esposizione al rischio;
  - non è cumulabile con altre indennità;
  - è esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto, l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.
2. Indennità di rischio: 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 esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico, lavori relativi ai cimiteri;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, maneggio materiali elettrici;

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;

prestazione di servizio di vigilanza svolto in più turni in assenza di centrale operativa, con esposizione a fattori inquinanti, in assenza di misurazione degli stessi.

3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Responsabili dei Settori interessati.

#### ART. 6 COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

1. Il CCDI individua le condizioni di disagio effettivamente presenti nell'Ente nel rispetto dei seguenti criteri:

- la corresponsione di tale indennità è dovuta in presenza di una condizione di lavoro disagiata derivante dalla particolare articolazione di lavoro e/o dalla particolare modalità delle prestazioni, per il solo periodo di esposizione al disagio;
- è esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore del settore.

#### ART. 7 COMPENSI PER MANEGGIO VALORI

1. Il CCDI stabilisce una gradazione del compenso in relazione all'entità dei valori maneggiati e nel rispetto dei seguenti criteri:

- la corresponsione di tale indennità è dovuta per il solo periodo di effettivo maneggio del denaro;
- non è cumulabile con altre indennità.

2. Gli importi dell' indennità per maneggio valori spettanti a ciascuna persona, proporzionali agli importi annui maneggiati, sono quelli riportati nel sottostante prospetto:

Importi annui maneggiati	Indennità giornaliera da corrispondere
Fino a € 516,46	—
Da € 516,46 a € 10.329,14	€ 0,53
Da € 10.329,14 a € 20.658,28	€ 0,90
Oltre € 20.658,28 fino a € 51.645,69	€ 1,03
Oltre € 51.645,69	€ 1,55

3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

4. Spetta al Responsabile del servizio indicare i giorni di effettiva assegnazione del personale ai servizi comportanti il maneggio di valori, nel caso in cui tali giorni siano concretamente individuabili.

5. Qualora i servizi prestati per i quali si richiede il maneggio valori sono svolti giornalmente, il Responsabile del Servizio potrà attribuire l'indennità per tutti i giorni del mese di effettiva presenza del dipendente avente diritto.

6. L'indennità sarà corrisposta a consuntivo, sulla base degli importi maneggiati annualmente.

#### ART 8 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Il compenso dovrà essere erogato in relazione alle specifiche tipologie di responsabilità che si intendono incentivare e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) il contratto decentrato destina, ogni anno, una quota del fondo per la produttività collettiva destinata a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 17 lett. F) del CCNL dell'01.04.99;

b) la corresponsione di tali compensi è attribuita al personale appartenente alla categoria B, C e D che sia stato incaricato di specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.99 e ss.mm.ii..

c) l'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente ai dipendenti individuati dai responsabili di servizio sulla base dei budget assegnati alle singole strutture e sulla base della pesatura della specifica responsabilità scaturente dalla seguente tabella:

SCHEMA PESATURA POSIZIONI SPECIFICA RESPONSABILITA'				
CRITERI	VALORE CRITERIO	PUNTEGGIO DA 1 A 10	PUNTEGGIO DA 1 A 10	TOT.
RESPONSABILITA' FORMALI	25%	Entità sanzione .....	Gestibilità responsabilità .....	
RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	20%	Entità del rischio .....	Ricaduta organizzativa .....	
COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	25%	Discrezionalità attività .....	Tasso innovazione .....	
SUPERVISIONE DIPENDENTI	15%	Numero dipendenti .....	Tipologia dipendenti .....	
RISORSE ECONOMICHE	15%		Dimensione budget seguito .....	
	100%			

Il totale derivante dall'applicazione dei punteggi numerici dovrà essere interpolato con il peso attribuito nella colonna 2 ad ogni criterio. Pertanto, a titolo esemplificativo, un totale 10 nel criterio risorse economiche, dovrà essere aumentato del 15%, dando come risultato un punteggio 11,5.

2. I budget annuali assegnati ad ogni Unità Organizzativa sono i seguenti:

Unità Organizzativa n. 1	€ 6.200,00
Unità Organizzativa n. 2	€ 3.000,00
Unità Organizzativa n. 3	€ 800,00
Unità Organizzativa n. 4	€ 3.900,00
Unità Organizzativa n. 5	€ 3.600,00
Unità Organizzativa n. 6	€ 1.900,00
Unità Organizzativa n. 7	€ 1.600,00

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. Pertanto, in caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale, essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

#### **ART. 9 COMPENSI PER LA REPERIBILITA'**

1. Per la corresponsione di tale indennità valgono le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001.

#### **ART. 10 INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Il presente CCDI integra il CCDI stipulato in data 11 giugno 2007, salvo per le parti che il contratto stesso conserva esplicitamente.

2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

**TITOLO IV**  
**ANNO 2007 DESTINAZIONE RISORSE**

**ART. 11 RISORSE DECENTRATE STABILI E RISORSE DECENTRATE VARIABILI**  
**ANNO 2007.**

1. La quantificazione delle risorse decentrate relativamente all'anno 2007, è quella evidenziata nella tabella che segue.

2. Tali risorse comprendono anche:

€ 19.150,00 ai sensi dell'art. 15 c. 5 C.C.N.L. 01/04/1999 finalizzati alla ristrutturazione dell'Ente di cui € 6.000,00 destinati ad incentivare il personale, in relazione alle difficoltà di applicazione della nuova struttura organizzativa, nel suo primo anno di attuazione;

€ 2.207,55 sempre ai sensi dell'art. 15 c.5 e finalizzati al potenziamento del servizio di vigilanza durante il periodo estivo e al servizio assistenza fiscale ai dipendenti.

## ART. 12 DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2007

1. Le parti, alla luce anche della situazione sin qui consolidata, concordano che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, venga destinato come segue:

### FONDO PRODUTTIVITA'

<b>A - FONDO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE</b>	<b>€ 121.598,80</b>
<b>B - FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA</b>	<b>€ 131.799,42</b>
a - RISORSE PER RISCHIO, TURNO, REPERIBILITA', LAVORO ORDINARIO FESTIVO	€ 33.216,77
b- RISORSE PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 21.000,00
c - INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 2.207,33
d - FONDO INCENTIVAZIONE PER RISULTATO	€ 37.861,49
e- REINQUADRAMENTO PERSONALE VIGILANZA	€ 221,56
f- INDENNITA' DI COMPARTO	€ 32.463,06
g - INDENNITA' DISAGIO CONNESSA A PARTICOLARI ATTIVITA'	€ 2.650,00
h- ACCANTONAMENTO PER RIVALUT. STRAORD. TURNO ECC.	€ 2.179,21
<b>TOTALE A+B</b>	<b>€ 253.398,22</b>
Servizio vigilanza estivo (art.15 c.5 C.C.N.L. 1/4/99)	€ 1.960,00
Servizio assistenza fiscale dipendenti (art.15 c.5 C.C.N.L. 1/4/99)	€ 247,55
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 255.605,77</b>

2. Le eventuali economie sul fondo per lo straordinario incrementano il fondo per la produttività collettiva e ove si verificano economie nelle varie voci di tale fondo, le stesse economie confluiranno nel fondo incentivante per risultato (lettera d).

3. Relativamente al Fondo incentivante per risultato (lett. d) comprende anche € 6.000,00 finalizzate all'incentivazione del personale dipendente nel primo anno di applicazione della nuova struttura organizzativa di questa Amministrazione.

## ART. 13 INDENNITA' DI DISAGIO

1. Relativamente all'anno 2007, si stabilisce di attribuire le seguenti indennità di disagio:

- € 300,00 annue per attività di esumazione svolta dai necrofori comunali;
- € 300,00 per attività necrofori organizzata con rientri pomeridiani, non prevedibili, legati allo svolgimento di funerali, effettuando almeno 20 rientri annui, senza l'utilizzo degli straordinari;
- € 300,00 annue in favore di quelle unità adibite alle mansioni di elettricista, per il disagio connesso ad interventi tempestivi e specifici in autonomia operativa quando anche supportati da part time inferiori al 50%;
- € 25,00 a chiamata, a coloro che effettuano servizio di recupero carcasse animali in qualsiasi momento, anche in presenza di avverse condizioni metereologiche;
- € 300,00 annue agli autisti scuolabus, per il disagio connesso al particolare orario di lavoro effettuato durante tutto l'arco della giornata in funzione dell'orario scolastico;
- € 150,00 all'unico addetto all'Ufficio Segreteria per il disagio connesso al particolare orario di lavoro effettuato in occasione dei Consigli Comunali, che si tengono sempre in orario notturno, con necessità il giorno successivo di essere comunque in servizio al fine di assicurare la funzionalità dell'Ufficio. I consigli Comunali sono sempre preceduti dalle riunioni delle commissioni consiliari nei giorni precedenti in orario pomeridiano o notturno.

## ART. 14 COMPENSO ART. 36 C. 2 C.C.N.L. 22.01.2004

1. Viene erogata l'indennità per compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B, e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale.
2. La misura di tale indennità è stabilita in € 150,00 annue.

## ART. 15 RIPARTIZIONE FONDO INCENTIVANTE RESIDUO

1. Il Fondo incentivante per risultato verrà suddiviso tra i servizi in cui è organizzato il Comune ed, in base al personale a tempo indeterminato assegnato ed in servizio nel periodo di valutazione.
2. Nell'ambito di ciascuno servizio, gli importi da attribuirsi a ciascun dipendente verranno determinati sulla base del sistema di valutazione così come approvato con l'accordo sottoscritto il 10/04/2001.

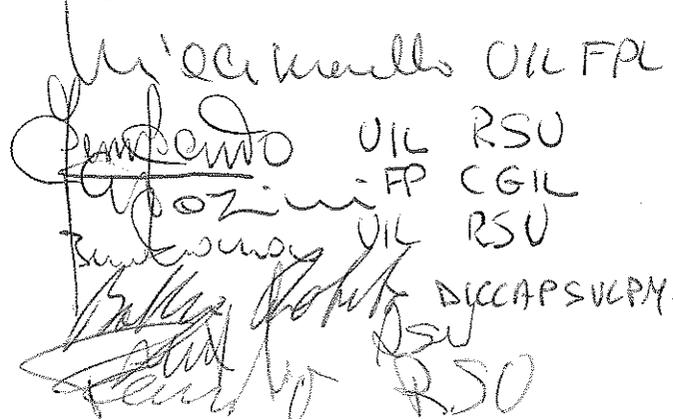
Bibbiena, li 21 OTT. 2008

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE DELLA  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA



DELEGAZIONE PARTE SINDACALE



Delegato OIL FPL  
Delegato OIL RSU  
Delegato FP CGIL  
Delegato OIL RSU  
Delegato DICCAPSULPM  
Delegato RSU  
Delegato RSU