

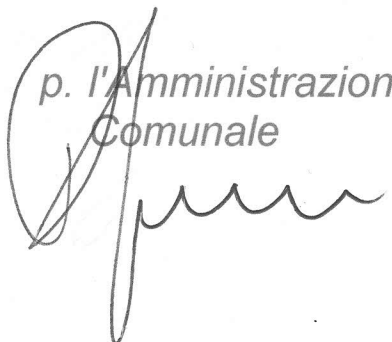
ACCORDO PER:

1. EROGAZIONE RISORSE PRODUTTIVITA' ANNO 2011

**2. LA DISCIPLINA DELLE INDENNITA' ACCESSORIE
E DEI CRITERI DI QUANTIFICAZIONE E
CORRESPONSIONE**

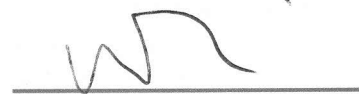
Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale

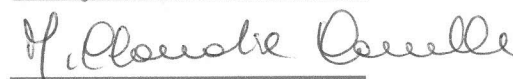


p. le OO.SS.

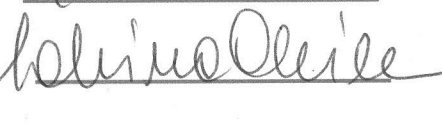
Fp Cgil



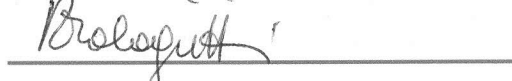
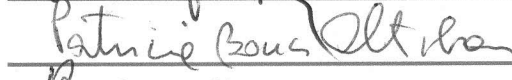
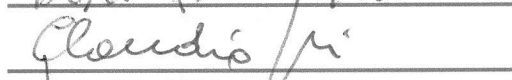
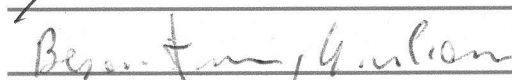
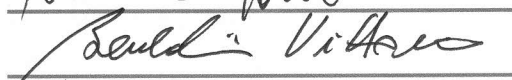
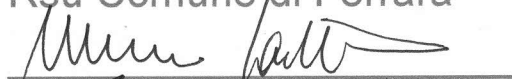
Cisl Fp



Uil Fpl



Rsu Comune di Ferrara



Ferrara, 24 novembre 2011

IPOTESI DI ACCORDO PER:

1. EROGAZIONE RISORSE PRODUTTIVITA' ANNO 2011

2. LA DISCIPLINA DELLE INDENNITA' ACCESSORIE E DEI CRITERI DI QUANTIFICAZIONE E CORRESPONSIONE

(2)

Il giorno 29/06/2011, alle ore 15,00, presso la Sala Stemmi di via del Podestà, la Delegazione di parte pubblica, le OO.SS. CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, SULPM e le RSU aziendali, di seguito più sinteticamente le Parti, hanno concordato e sottoscritto la presente Ipotesi di Accordo per l'erogazione risorse produttività anno 2011 e disciplina delle Indennità accessorie e dei criteri di quantificazione e corresponsione delle stesse.

1. EROGAZIONE RISORSE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE ANNO 2011

Le OO.SS prendono atto della costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2011 allegato alla presente ipotesi in parte integrante e sostanziale, predisposto in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali e di legge ed al verbale di accordo sottoscritto dalle parti in data 11/5/2011.

Le parti confermano per l'erogazione della produttività individuale, nell'anno 2011, i criteri stabiliti dal CCDI 2009/2010 sottoscritto in data 12/8/2010.

La quantificazione delle risorse assegnate da destinare ai compensi incentivanti la produttività già definita nel verbale del 11/5/2011, è pari a 200.000.00 euro che vengono distinti in due fondi così come meglio specificato:

Fondo A) – euro 180.000,00 destinati alla attribuzione degli incentivi facenti riferimento alle azioni del PEG;

Fondo B) - euro 20.000,00 destinati alla attribuzione degli incentivi in riferimento a progetti a valenza strategica per l'Amministrazione.

[Handwritten signatures and initials]

1

Resta inteso che le risorse destinate ai compensi incentivanti la produttività potranno essere incrementate da eventuali economie o da ulteriori possibili finanziamenti.

2. DISCIPLINA DELLE INDENNITA' ACCESSORIE E DEI CRITERI DI QUANTIFICAZIONE E CORRESPONSIONE

INDENNITA' DI TURNO

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati e retribuiti in strutture operative che prevedano l'erogazione di un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Il turno pomeridiano è considerato tale quando l'orario di servizio è prevalente dalle ore 12.00 in poi.

I turni notturni (tra le 22 e le 6 del mattino) non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

L'indennità sarà corrisposta se vengono osservate le regole generali suddette e come più specificatamente precisato nel dettaglio "modalità di calcolo dell'indennità di turno":

- 1) L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo equilibrato e avvicendato avendo come riferimento le esigenze funzionali del servizio;
- 2) il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferita al mese;
- 3) le strutture operative devono prevedere un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Fule", "Candidi", "Mi", "pe", "WLi", "M", "M", "M", "P", "B"]

Servizi nei quali si effettua la prestazione secondo turni con un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere:

- Polizia Municipale
- Museo di Storia Naturale
- Musei di Arte Antica
- Informagiovani
- Biblioteca Ariostea
- Uffici Giudiziari (personale comunale presso Tribunale addetto agli impianti e alla custodia)
- Servizio Affari Generali Assistenza Organi: commessi
- Scuole Materne
- Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità (squadre operai in reperibilità)

I suddetti criteri saranno applicati anche alle articolazioni su turni che eventualmente saranno attivati successivamente alla approvazione del presente accordo.

Distribuzione dei turni in modo equilibrato e avvicendato

La regola suddetta, condizione necessaria per il riconoscimento dell'indennità di turno, si intende realizzata quando in un mese standard di 26 giornate lavorative il n. dei turni pomeridiani e/o notturni è pari almeno a 9: quando il numero delle giornate lavorate è inferiore a 26 in quanto ci sono delle giornate di assenza, il numero dei turni pomeridiani e notturni viene proporzionalmente ridotto con arrotondamento all'unità inferiore. In questo caso la distribuzione dei turni si ritiene equilibrata e l'indennità di turno viene erogata per tutte le ore lavorate del mese.

Le modifiche dell'orario di lavoro dovute ad esigenze di servizio, debitamente certificate, saranno comunque considerate turni pomeridiani ai fini del conteggio delle 9 giornate.

Se non viene raggiunto il rapporto suddetto non saranno retribuite con l'indennità di turno tutte le ore lavorate nel mese ma solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani e notturni.

Ad esempio:

Se in un mese sono stati lavorati 20 giorni , il numero dei pomeriggi/notti deve essere almeno 6, in base alla seguente proporzione:

$$26:9=20:X = 6.92 \text{ arrotondato a } 6$$

J. C. M. Luc
 Claudiofr
 M.

Quindi con 6 pomeriggi/notti vengono indennizzate tutte le ore lavorate nei 20 giorni, per 5 pomeriggi/notti saranno indennizzate le rispettive ore pomeridiane/notturne e altrettante ore antimeridiane che caratterizzano la rotazione nel turno.

REPERIBILITA'

Il dipendente deve rimanere presso la propria residenza, od altro recapito in cui:

- deve essere raggiungibile telefonicamente per tutto il periodo della reperibilità;
- in caso di chiamata in servizio il dipendente deve essere presente sul posto entro mezz'ora dalla chiamata stessa;
- quindi, il n. di ore di reperibilità retribuite, vengono ridotte in corrispondenza del n. di ore straordinarie prestate;
- per la chiamata in servizio ed il rientro presso la propria abitazione, viene riconosciuta al dipendente un'ora di lavoro straordinario per la corrispondente fascia oraria.

Non è consentito effettuare la reperibilità durante il normale orario di lavoro all'interno dell'orario del servizio di appartenenza.

Non si possono fare più di 6 gg. di reperibilità al mese.

Nel caso di reperibilità in occasione di domenica o riposo settimanale il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non viene chiamato in servizio.

La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Servizi dove è istituita la reperibilità

- Corpo di Polizia Municipale
- Musei Arte Antica
- Museo Storia Naturale
- U. O. Manifestazioni Culturali: gestione sale Estense e Boldini
- Autisti di rappresentanza
- Biblioteche e Archivio storico
- Protezione Civile e Ambiente

- Servizio Interventi Sociali: per i Trattamenti Sanitari Obbligatori
- Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità e Traffico (squadre operai)

La reperibilità per il Corpo di Polizia Municipale si articola come segue :

- tutti i giorni feriali e festivi dalle 19 alle 7 (12 ore) con un contingente di 8 agenti e 2 sottoufficiali

Per i servizi culturali e museali, i Dirigenti di riferimento potranno , in correlazione alle particolari esigenze di organizzazione e/o dei sistemi di custodia e vigilanza, definire una diversa articolazione della reperibilità.

INDENNITA' DI RISCHIO

Viene corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Spetta solo in caso di presenza in servizio, in quanto spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio (vedi art. 37 del CCNL 14/9/2000): non sarà inoltre erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, permessi, infortunio, ecc).

Non è cumulabile con l'indennità di disagio (salvi i casi di servizi esterni in cui le prestazioni effettive danno titolo al riconoscimento dell'indennità di disagio).

Le prestazioni che danno diritto all'indennità sono le seguenti:

- 1) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli minerali, paraffina, loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale;
- 2) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di autorimessa, stamperia;
- 3) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Claudio", "M", "JA", "WT", "B", "Basso", and "Hac"]

- 4) prestazioni di lavoro in laboratori comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti tossici e a sostanze nocive;
- 5) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;
- 6) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido;

Servizi dove esistono particolari condizioni di lavoro rischiose per la salute.

- U.O. Economato e Provveditorato: gestione dell'autorimessa e autofficina, stamperia, gestione servizi di facchinaggio e magazzino comunale;
- Servizio Mobilità e Traffico: gestione viabilità e traffico (segnaletica, manutenzione);
- Servizio Edilizia: manutenzione patrimonio edilizio;
- Servizio Infrastrutture: manutenzione;
- Musei di Arte Antica e Moderna: esecutori-tecnici;
- Sala estense e Boldini; esecutori-tecnici;
- Servizi Generali e Amministrativi Istituzione dei Servizi Educativi: esecutori-tecnici;
- Asili Nido e Scuole Materne: Guardarobiere, cuochi, aiuto cuochi,
- Laboratorio delle arti: istruttore;
- Uffici Giudiziari: esecutori-tecnici;
- Servizio Sport: esecutori-tecnici.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'art. 36 del CCNL stipulato il 14/09/2000 prevede che gli importi dell'indennità di rischio per maneggio valori di cassa, stabiliti in sede di contrattazione decentrata, possono variare da un minimo di € 0,51646 a un massimo di € 1,54937 giornalieri.

IMPORTO MEDIO MENSILE MANEGGIATO	INDENNITA' GIORNALIERA
Da € 2.582,28	€ 0,51646
Da € 7.746,85	€ 0,77469

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like "Jelly", "V. M. M.", "C. M. M.", "6", "P. B.", "D. B.", and a large circular stamp.]

Da € 15.493,71	€ 1,03291
Da € 20.658,27	€ 1,54937

INDENNITA' DI ASILO NIDO (mansioni di educatrice di nido)

INDENNITA' DI TEMPO POTENZIATO (mansioni di educatrice di scuola materna)

Le indennità suddette sono riconosciute solo per l'effettivo svolgimento delle mansioni e non saranno inoltre erogate in tutti i casi di assenza (malattia, maternità permessi, infortunio)

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

art. 17 c. 2 lett. F) e lettera I) del CCNL del 01/04/1999

L'accordo delle risorse decentrate dell'anno 2005 ha previsto la corresponsione delle seguenti indennità:

Indennità art. 17 comma 2 lett. f)

- 1) dipendenti di cat. D incaricati dai Dirigenti di specifiche responsabilità – importo di € 1.000,00 annui;
- 2) dipendenti di cat. D incaricati dai Dirigenti di specifiche responsabilità, già titolari dell'Indennità di direzione di cui all'art. 37 comma 4 del ccnl 6/7/1995 – importo di € 225,31 annui;
- 3) Ispettori di Polizia Municipale – integrazione di € 825,37 annui, per un importo complessivo annuo di € 1.858,32
- 4) Commissari di Polizia Municipale – integrazione di € 830,75 annui, per un importo complessivo annuo di € 1.863,72

Indennità art. 17 comma 2 lett. i)

Importo di € 300,00 annui per:

- 1) Ufficiali di anagrafe
- 2) Ufficiali di stato civile
- 3) Ufficiale elettorale
- 4) Addetti all'URP/ Informacittà/ SCA
- 5) Responsabili Protezione civile

Legg. M. L. a
Claudio Pi
du

7

ne

W
B. B.

M
Op
Bel

Le suddette indennità saranno disciplinate come segue:

Indennità art. 17 comma 2 lett. I)

L'indennità, come previsto dal CCNL, spetta ai dipendenti che rivestono la qualifica di Ufficiali di anagrafe, Ufficiali di stato civile, Ufficiale elettorale, Addetti all'URP/ infromacità/SCA, Responsabili addetti alla Protezione civile.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono, con atto scritto, gli incarichi suddetti ai dipendenti che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità, i quali saranno resi esecutivi subordinatamente all'autorizzazione del Dirigente del Servizio Personale.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

La decorrenza dell'incarico non può avere effetto retroattivo.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

L'indennità viene confermata in € 300,00 annui.

Indennità art. 17 comma 2 lett. F)

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti di cat. D che sono responsabili delle attività individuate nei Servizi/U.O./Uffici.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono con atto scritto gli incarichi di responsabilità ai dipendenti, secondo i criteri di seguito esposti :

- a) dall'attribuzione della responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie, individuate e motivate dal Dirigente/Responsabile del servizio;
- b) dall'essere preposti al coordinamento di uffici o strutture;
- c) dall'essere individuati quali responsabili di rilevanti progettualità specifiche, anche di tipo intersettoriale;
- d) dall'esercizio di conoscenze monodisciplinari ad alta specializzazione non intercambiabili con altri dipendenti;
- e) dall'essere previamente individuati in sostituzione, per almeno sei mesi, di personale assente a vario titolo che rivesta una delle casistiche sopra

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

determinate. Il dipendente sostituito non viene retribuito con l'indennità di cui trattasi.

Nell'atto devono essere specificati: la decorrenza dell'incarico (che non può avere effetto retroattivo), la durata (non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco) e le attività assegnate.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico, i quali saranno resi esecutivi subordinatamente all'autorizzazione del Dirigente del Servizio Personale.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

L'indennità viene stabilita in € 1.000,00 annui, in € 225,31 annui per chi già titolare dell'Indennità di direzione di cui all'art. 37 comma 4 del ccnl 6/7/1995, in € 1.858,32 annui per gli ispettori di Polizia Municipale e in € 1.863,72 annui per i commissari di Polizia Municipale.

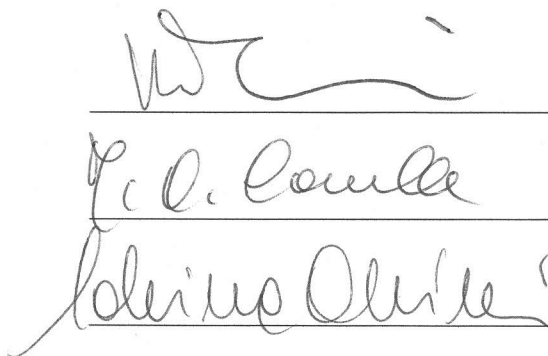
Le parti concordano sulla opportunità di proseguire lo specifico confronto sulle ulteriori indennità accessorie.

In considerazione delle intese intercorse e della stretta connessione fra indennità e forme organizzative, si conviene di avviare specifici confronti sulla struttura organizzativa dell'Ente e sui suoi sviluppi futuri, così come previsto dal CCNL.

Ferrara, 29/6/2011
La Delegazione del Comune di Ferrara

Le OO.SS.





Le RSU
