



J R

COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2015

Il giorno TRENTUNO del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILAQUINDICI, presso la sede del Comune di Almenno San Bartolomeo, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Almenno San Bartolomeo, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica,

Presidente: Saia Dr.ssa Leandra, segretario comunale

Componente: Alfiniti Dr.ssa Catherine

R.S.U., nelle persone di:

Capelli Carlo Matteo

Donghi Gigliola

Rigamonti Susanna

[Handwritten signatures of Carlo Matteo Capelli, Gigliola Donghi, and Susanna Rigamonti]



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Mauri Alessandra

CGIL/FP

Cosentino Natalino

CISL FPS

UIL FPL

sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo per l'anno 2015

PREMESSO che:

- sono stati recentemente emessi pareri dell'ARAN di utile chiarimento in ordine all'applicazione di istituti previsti nel predetto contratto e divulgate le risultanze

[Handwritten mark]



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spese del personale del comparto regioni - enti locali, con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata;

- si rende necessario aggiornare gli aspetti economici per l'anno 2015 in riferimento alla parte della destinazione del fondo, tenendo conto delle risorse relative alla parte stabile ed alla parte variabile autorizzate rispettivamente con determinazione area finanziaria n. 89 del 10/12/2015 e dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 95 in data 11/12/2015.

Considerato:

che l'art. 9, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 espressamente prevede che "per gli anni 2011, 2012, 2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche...non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dall'art. 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo..."

che l'art. 9 comma 2 bis del suddetto D.L. 78/2010 prevede che "a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

ART. 1

DISPOSIZIONI GENERALI

Disposizioni legislative e rispetto dei vincoli.

Disposizioni di riferimento in tema di contrattazione collettiva integrativa sono quelle del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs 150/2009. Le parti non possono in ogni



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

Alle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spese del personale del comparto regioni - enti locali, con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata;

si rende necessario aggiornare gli aspetti economici per l'anno 2015 in riferimento alla parte della destinazione del fondo, tenendo conto delle risorse relative alla parte stabile ed alla parte variabile autorizzate rispettivamente con determinazione area finanziaria n. 89 del 10/12/2015 e dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 95 in data 11/12/2015.

considerato:

e l'art. 9, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 espressamente prevede che "per gli anni 2011, 2012, 2013, il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche...non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, e dall'art. 8, comma 14, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo..."

che l'art. 9 comma 2 bis del suddetto D.L. 78/2010 prevede che "a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

ART. 1

DISPOSIZIONI GENERALI

Disposizioni legislative e rispetto dei vincoli.

Disposizioni di riferimento in tema di contrattazione collettiva integrativa sono quelle del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs 150/2009. Le parti non possono in ogni



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dalla legge, dai contratti collettivi nazionali. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. (art. 40, c. 3 quinquies D.Lgs. n. 165/2001).

Scopo della contrattazione integrativa.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. D.Lgs. n. 165/2001. A tale fine riserva al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota del trattamento accessorio complessivo nella misura più ampia possibile.

Compatibilità e controlli.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal revisore dei conti secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. L'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è stata inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposite relazioni illustrativa e tecnico finanziaria definita a cura dell'Ufficio "Gestione del Personale" sulla base dello schema definito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica (circ. MEF n.25 del 19.7.2012). In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

GA



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

ART. 2

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Indennità di disagio

Il CDI sottoscritto il 31 dicembre 2014 ha stabilito che il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è determinato in:

€ 29,00 per dodici mensilità per il profilo professionale: operatori ecologici;

E' richiesto che l'attività legittimante l'erogazione dell'indennità sia definibile come "attività svolta totalmente all'aperto, anche con condizioni metereologiche avverse, sottoposti pertanto al disagio del lavoro con temperature molto calde o molto rigide, con ventosità o pioggia";

Nell'ipotesi in cui l'attività qualificata come disagiata sia effettivamente svolta per meno di 30 giorni al mese, la mensilità potrà essere erogata se l'attività qualificata come disagiata sia effettivamente svolta per almeno 16 giorni al mese per i dipendenti che lavorano su 6 giorni lavorativi e di almeno 12 giorni per i dipendenti che lavorano su n. 5 giorni settimanali;

€ 29,00 per dodici mensilità per il profilo professionale: vigili (dovranno garantire un minimo di servizi pari a 20 in un anno; il numero dei servizi sarà comunicato dagli interessati all'ufficio personale che provvederà a verificare l'effettuazione dello stesso). L'indennità è così fissata per il disagio dovuto a cambio repentino ed improvviso di orario stabilito dal Sindaco;

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

Tale importo:

Riba
part
suss
dalla
"poi
razi
quel
auto
quel
dello

Inde

Resta
diper
e l'in
per l
sotto

1
2
3

Inden



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

ART. 2

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Indennità di disagio

Il sottoscritto il 31 dicembre 2014 ha stabilito che il compenso mensile lordo per le varie attività di svolgimento di tali attività è determinato in:

€ 29,00 per dodici mensilità per il profilo professionale: operatori ecologici;

E' richiesto che l'attività legittimante l'erogazione dell'indennità sia definibile come attività svolta totalmente all'aperto, anche con condizioni metereologiche avverse, e non esposti pertanto al disagio del lavoro con temperature molto calde o molto rigide, con umidità o pioggia";

Nell'ipotesi in cui l'attività qualificata come disagiata sia effettivamente svolta per almeno 30 giorni al mese, la mensilità potrà essere erogata se l'attività qualificata come disagiata sia effettivamente svolta per almeno 16 giorni al mese per i dipendenti che lavorano su 6 giorni lavorativi e di almeno 12 giorni per i dipendenti che lavorano su n. 5 giorni settimanali;

€ 29,00 per dodici mensilità per il profilo professionale: vigili (dovranno garantire un minimo di servizi pari a 20 in un anno; il numero dei servizi sarà comunicato dagli interessati all'ufficio personale che provvederà a verificare l'effettuazione dello stesso). L'indennità è così fissata per il disagio dovuto a cambio repentino ed improvviso di orario stabilito dal Sindaco;

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).

Tale importo:



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo



- è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
- è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

Ribadiamo che l'ARAN ha chiarito che "l'indennità di disagio si dovrebbe collegare a particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa e, quindi, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva". La misura dell'indennità di disagio non è fissata dalla legge, a differenza dell'indennità di rischio, ma come chiarito dall'ARAN, infatti, "poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio" e comunque "la mancanza di indicazioni nel CCNL non legittima automaticamente la contrattazione integrativa a fissare, per essa, un importo superiore a quella del rischio, proprio in considerazione della minore rilevanza, di agevole percezione, della situazione di disagio lavorativo rispetto a quella del rischio".

Indennità per particolari responsabilità e per maneggio valori

Restano confermate le indennità per particolari responsabilità assegnate a n. 2 dipendenti del servizio demografico di € 300,00 cadauno proporzionato al tempo di lavoro e l'indennità per maneggio valori stabilita per n. 2 dipendenti del servizio demografico e per l'economista comunale nell'ammontare di complessivi € 945,35 di cui all'indicazione sottostante, ai sensi dell'art. 36 del CCNL CODE CONTRATTUALI 14/09/2000:

	Servizio	n. addetti	Somma prevista
1	Economo comunale (1,55 € per n. 365 gg. per maneggio valori superiore ad € 4.500,00 annuali)	1	gg- 365 € 565,75
2	Addetti servizi demografici (0,52 € cad. per n. 365 gg. per maneggio inferiore ad € 4.500,00 annuali)	2	gg. 365 € 379,60
3	TOTALE		945,35

Indennità per specifiche responsabilità



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

Per l'anno 2015 è prevista una sola indennità per n. 1 dipendente dell'Area Tecnica sulla scorta del decreto del responsabile dell' Area tecnica n. 1 del 07/08/2015.

L'importo spettante annuale sarà rapportato ai mesi di assegnazione;

I criteri sono comunque stabiliti nei seguenti termini:

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che *"per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità"* da parte di personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
1. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
2. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle figure professionali individuate, su proposta dei responsabili di settore. Nelle proposte, indirizzate all'O.I.V., dovranno essere dettagliatamente declinati i seguenti criteri:
 - Autonomia organizzativa 30 punti
 - coordinamento di uno o più addetti 30 punti
 - Normativa articolata, complessa ed in costante evoluzione e rilevanza verso altri utenti (interni ed esterni) 35 punti
 - Formazione 5 punti

La nomina potrà essere effettuata solo in presenza di almeno 2 dei criteri sopra elencati e previo raggiungimento di almeno 60 punti.

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sottoriportati:

Punti	Autonomia organizzativa – 30 punti
Fino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente e responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze assegnate.
Fino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

dal 2015 è prevista una sola indennità per n. 1 dipendente dell'Area Tecnica sulla base del decreto del responsabile dell' Area tecnica n. 1 del 07/08/2015.

lo spettante annuale sarà rapportato ai mesi di assegnazione;

sono comunque stabiliti nei seguenti termini:

l'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che "per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità" da parte di personale appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

l'applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

In parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire un'indennità per specifiche responsabilità alle figure professionali individuate, su base proporzionale dei responsabili di settore. Nelle proposte, indirizzate all'O.I.V., dovranno essere dettagliatamente declinati i seguenti criteri:

- Autonomia organizzativa 30 punti
- coordinamento di uno o più addetti 30 punti
- Normativa articolata, complessa ed in costante evoluzione e rilevanza verso altri utenti (interni ed esterni) 35 punti
- Formazione 5 punti

La nomina potrà essere effettuata solo in presenza di almeno 2 dei criteri sopra elencati e previo raggiungimento di almeno 60 punti.

Per il dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sottoriportati:

Punti	Autonomia organizzativa - 30 punti
Fino a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente e responsabilità di attività sostitutiva nell'ambito delle competenze assegnate.
Fino a 20	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo



Fino a 10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area
-----------	---

Punti	Coordinamento di uno o più addetti - 30 punti
Fino a 30	La funzione comporta la gestione di due o più addetti
Fino a 20	La funzione comporta la gestione di un addetto

Punti	Normativa articolata, complessa ed in costante evoluzione e rilevanza verso altri utenti - 35 punti
Fino a 35	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con altri enti e soggetti e la gestione/rendicontazione di risorse. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Fino a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti con altri enti e soggetti.
Fino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'ente di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

	adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
--	--

Punti	Formazione - 5 punti
Fino a 5	L'attività implica un costante aggiornamento formativo anche tramite la frequentazione di corsi e/o giornate di studio.

- Al fine di omogeneizzare e verificare le proposte avanzate dai responsabili di settore, le stesse verranno analizzate dall'Organismo Indipendente di Valutazione in conferenza dei responsabili. Sulla base delle valutazioni espresse in quella sede, ciascun responsabile di settore predisporrà il decreto di nomina secondo lo schema allegato al presente contratto. Il valore dell'indennità di ciascuna specifica responsabilità verrà determinato applicando la seguente formula: € 2.500 x punteggio attribuito / 100.
- L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. La stessa verrà rideterminata proporzionalmente per il personale per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale.
- 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'importo dell'indennità è decurtato per ogni giorno di assenza e liquidato in base ai giorni di effettiva presenza.
- In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
- L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità ammonta ad € 1.000,00. In caso di incapienza del predetto importo, le indennità verranno rideterminate proporzionalmente.
- I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Per l'anno 2015 viene stanziato un importo massimo di € 5.000,00 per le progressioni orizzontali stabilendo l'assegnazione di progressioni del 33% del numero dei dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto per ciascuna categoria di appartenenza, di cui alla tabella allegata;

I criteri di assegnazioni saranno meritocratici e stabiliti nel seguente modo:



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

	adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
--	--

Punti	Formazione - 5 punti
o a 5	L'attività implica un costante aggiornamento formativo anche tramite la frequentazione di corsi e/o giornate di studio.

ne di omogeneizzare e verificare le proposte avanzate dai responsabili di re, le stesse verranno analizzate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e differenza dei responsabili. Sulla base delle valutazioni espresse in quella sede, il responsabile di settore predisporrà il decreto di nomina secondo lo schema allegato al presente contratto. Il valore dell'indennità di ciascuna specifica responsabilità verrà determinato applicando la seguente formula: € 2.500 x punteggio attribuito / 100.

Indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è pagata in quote mensili. La stessa verrà rideterminata proporzionalmente per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale.

Indennità per specifiche responsabilità non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente il cui valore è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Il valore dell'indennità è decurtato per ogni giorno di assenza e liquidato in base al numero di effettiva presenza.

Secondo l'articolo 71 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità prevista nel presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria.

Il fondo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità ammonta ad € 1.000,00. In caso di incapienza del predetto importo, gli importi verranno rideterminati proporzionalmente.

Le risorse derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelle previste dall'articolo 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per la gestione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

È stanziato un importo massimo di € 5.000,00 per le progressioni orizzontali. L'assegnazione di progressioni del 33% del numero dei dipendenti di sottoscrizione del presente contratto per ciascuna categoria di appartenenza è stabilita nella tabella allegata;

Le progressioni saranno meritocratiche e stabilite nel seguente modo:



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo



Handwritten signature

In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono quelli indicati negli allegati con le seguenti precisazioni:

- a) ai fini della progressione economica nella posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è pari ad un minimo di 36 mesi; fanno eccezione i dipendenti assunti per mobilità da altri Comuni, i quali cumulano l'anzianità di servizio di ruolo;
- c) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui agli allegati, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e che corrispondono al limite percentuale del 33% dei dipendenti in servizio per ogni categoria professionale arrotondato all'unità inferiore per tutte le categorie.
- d) relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione e dei corsi di aggiornamento effettuati tenendo conto di considerare n. 1 punto in più per la partecipazione ad almeno un corso di formazione;
- e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 50 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) La progressione orizzontale viene assegnata ai soli dipendenti che hanno prestato effettivo servizio per almeno n. 6 mesi all'anno;

Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo produttività, dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale;

Si approvano inoltre le schede allegate individuanti i criteri e l'articolazione del punteggio per l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali tenendo conto che per le progressioni da B3 a B7 categoria giuridica B1 non si prenderà in considerazione l'arricchimento professionale (corsi di qualificazione e di aggiornamento).

Handwritten signature

...rifica compatibilità
...e e miglioramento
...ZZO risorse variabili

...uale risulta una spesa
...nario per € 7.375,27
...accessorie del personale

...ione consiliare;
...o in merito alla copertura

...ne del sopra citato accordo
...simo accordo con i vincoli di
...stituti contrattuali;

...miglioramento efficienza
...n la parte risorse variabili di €

...E
...attuale di cui in premessa con i
...a di procedere alla distribuzione
...e legislazione in materia. Inoltre
...4.114,29 pari al 1,2 % del Monte

IL REVISORE DEI CONTI

Dr. Maurizio Pedullà

(F.TA DIGITALMENTE)



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

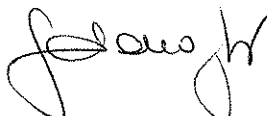
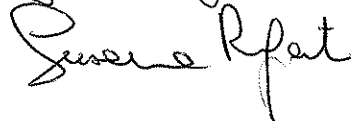
Provincia di Bergamo


Incrementi della parte variabile.

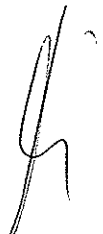
1. Per l'anno 2015 è previsto lo stanziamento di € 4.114,29 (1,2% Monte salari 1997) da destinare allo sviluppo del progetto SICRA WEB allegato al presente contratto da liquidare in parti uguali a ciascun dipendente che ha partecipato alle attività secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi.
2. E' altresì prevista l'assegnazione di € 2.000,00 ai sensi dell'art. 15 comma 5 per attivazione nuovi servizi che non verrà però attribuita per l'anno in corso se non è stato attivato alcun progetto.

Altre correzioni e/o precisazioni al contratto 2015

1. Il contratto trova applicazione anche al personale assunto a tempo determinato per il principio generale di "non discriminazione";
2. La liquidazione dovrà avvenire entro il mese di febbraio 2016.

 - DONGHI GIGLIOLA
 - RICAROTTI SUSANNA

 - CAPELLI CARLO -

 - SOLA DR. SSA LEANDRA

