



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO  
ANNO 2016**

Il giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILASEDICI, 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: Melchionne Dott. Maurizio, segretario comunale

Componenti: Trincherò Dr.ssa Livia

Alfiniti Dr.ssa Catherine Emilie

**R.S.U., nelle persone di:**

Capelli Carlo Matteo

Donghi Gigliola

Rigamonti Susanna

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Mauri Alessandra CGIL/FP

Cosentino Natalino CISL FPS

sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo per l'anno 2016



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

### TITOLO I - Disposizioni generali

#### Art. 1 - Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente:

- all'art. 3, capo I del titolo II del CCNL 1.04.1999 del comparto Regioni - Autonomie Locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

- all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

- all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 - p.1 CCNL 22.1.2004).

#### Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per l'anno 2016.

#### Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

*Provincia di Bergamo*

- a. per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b. dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### **Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. 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
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II - Parte economica**

### **Art. 5 - Premessa**

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, così come costituito con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 67 del 10/11/2016 per la parte stabile e dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 111 in data 01/12/2016 per la parte variabile.

### **Art. 6 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate**

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. Ai fini del precedente articolo s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

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 altre specifiche indennità (es. indennità di turno):

a. dipendenti di categoria B che svolgono attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, esposti ad un maggior disagio dell'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio;

b. agenti di polizia locale per la disponibilità a fornire prestazioni di lavoro straordinario ogni qualvolta necessario per garantire sicurezza e ordine pubblico in occasione delle manifestazioni turistiche e culturali, eventi pubblici e religiosi che si svolgono sul territorio nel corso dell'anno. L'attribuzione dell'indennità di disagio è giustificata dalla particolare frequenza e non programmabilità di tali interventi.

3. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate:

Profilo professionale	Importo indennità	Numero addetti	Somma prevista
<i>Operatori ecologici</i>	€ 29,00 per dodici mensilità	2	€ 696,00
<i>Agenti di polizia locale</i>	€ 29,00 per dodici mensilità	2	€ 319,00
		<b>Totale</b>	<b>€ 1.015,00</b>

Per il profilo professionale di Operatore ecologico 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.

Per il profilo professionale di Agente di polizia locale l'indennità è prevista se è garantito un minimo di servizi pari a 20 in un anno, proporzionati al periodo e all'orario di lavoro; il numero dei servizi sarà comunicato dagli interessati all'ufficio personale che provvederà a verificare l'effettuazione dello stesso.

Tale importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme relative alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

### Art. 7 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di continua e diretta esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Profilo professionale	Importo indennità	Numero addetti	Somma prevista
Messo comunale	€ 30,00 per dodici mensilità	1	€ 360,00
		Totale	€ 360,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme relative alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 8 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio.

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

3. L'indennità è disciplinata come segue:

- è attribuita all'economista comunale a agli addetti agli uffici demografici;
- compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

4. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Servizio	n. addetti	Somma prevista
1	Economista comunale (1,55 € per n. 365 gg. per maneggio valori superiore ad € 4.500,00 annuali)	1	€ 565,75
2	n. 3 Addetti ai servizi demografici (0,52 € cad. per n. 365 gg. per maneggio inferiore ad € 4.500,00 annuali proporzionato ai mesi di lavoro e al part time)	3	€ 363,17



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

**3 TOTALE**

**€ 928,92**

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme relative alla performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### **Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

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.

2. 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.

3. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata annualmente.

4. 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.

5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. 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.

7. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità per l'anno 2016 ammonta complessivamente a **€ 4.250,00** di cui € 2.000,00 per l'indennità all'area tecnica ed € 750,00 cadauno per le indennità delle altre tre aree vigenti, da assegnare alle figure professionali individuate su proposta dei responsabili di area.

Nelle proposte, indirizzate all'O.I.V., dovranno essere dettagliatamente declinati i seguenti criteri:

- Autonomia organizzativa.....40 punti
- Normativa articolata, complessa ed in costante evoluzione e rilevanza verso altri utenti (interni ed esterni).....35 punti
- Esperienza conseguita.....20 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.

8. 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.

6



## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

### Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità, proporzionata ai mesi di lavoro e al part time:

Profilo professionale	Somma prevista
Ufficiale di stato civile e anagrafe (n. 3 addetti)	€ 575,00
Responsabile di tributi (n. 1 addetto)	€ 300,00
Totale	<b>€ 875,00</b>

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. 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 dal contratto di lavoro.

5. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

6. 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.

7. 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.

### Art. 11 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. Per l'anno 2016 viene stanziato un importo massimo di **€ 5.406,84** per le progressioni orizzontali stabilendo l'assegnazione di progressioni dell' 80% del numero dei dipendenti che possono partecipare alla selezione delle categorie B e C, arrotondati all'unità superiore.

2. I requisiti per l'accesso alla progressione sono i seguenti:

- 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 almeno trentasei mesi nella posizione economica alla data del 1° gennaio 2016. 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;

- non aver riportato sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio;

Sono esclusi dall'ammissione alla procedura suddetta i dipendenti posizionati nell'ultima fascia retributiva delle rispettive categorie.





## COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

3. I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. Per la 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 qualificazione e aggiornamento effettuati, tenendo conto di considerare n. 1 punto in più per la partecipazione ad almeno un corso di formazione. La valutazione da utilizzare per le progressioni economiche è quella risultante dalle schede di valutazione in essere;
- b) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 42 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- c) 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;
- d) la progressione orizzontale viene assegnata ai soli dipendenti che hanno prestato effettivo servizio per almeno n. 6 mesi all'anno.

3. L'Ufficio Personale elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte degli stessi.

4. La graduatoria verrà approvata con determinazione dell' Area Economico Finanziaria.

5. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, come definito dal parere ARAN n. 7086 del 13/09/2016. 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 dell'anno successivo, dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

### **Art. 12 - Incrementi della parte variabile**

Per l'anno 2016 è previsto lo stanziamento di € 4.000,00 (parte del monte salari 1997 con possibilità di inserimento fino all'1,2%) da destinare allo sviluppo di un progetto riferito alla nuova riorganizzazione delle aree organizzative del Comune, così ripartito: € 1.000,00 per l'area tecnica, € 1.500,00 per l'area finanziaria ed € 1.500,00 per l'area servizi sociali e verrà liquidato ai dipendenti interessati al servizio in base a valutazione di ciascun responsabile di area.