



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 2014**

Il giorno trentuno del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILAQUATTORDICI, 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

Maggioni Loris

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Mauri Alessandra

CGIL/FP

^{CLAUDIA}
Belotti Alessandra

CISL FP

UIL FPL

.....
sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo per l'anno 2014

PREMESSO che:



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

- in data 25 agosto 2014 è stato sottoscritto il "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo 2012 -2014 – parte economica 2013";
- sono stati recentemente emessi pareri dell'ARAN di utile chiarimento in ordine all'applicazione di istituti previsti nel predetto contratto e divulgate le risultanze 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 2014 in riferimento alla parte della destinazione del fondo, tenendo conto delle risorse relative alla parte stabile ed alla parte variabile autorizzate dalla Giunta Comunale con deliberazione n.110 in data 20.11.2014;

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 e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

- in data 25 agosto 2014 è stato sottoscritto il "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo 2012-2014 – parte economica 2013";
- sono stati recentemente emessi pareri dell'ARAN di utile chiarimento in ordine all'applicazione di istituti previsti nel predetto contratto e divulgate le risultanze 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 2014 in riferimento alla parte della destinazione del fondo, tenendo conto delle risorse relative alla parte stabile ed alla parte variabile autorizzate dalla Giunta Comunale con deliberazione n.110 in data 20.11.2014;

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 e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

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 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



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

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.

ART. 2

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Indennità di rischio

E' prevista e regolata dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 (Coda contrattuale), il quale dispone che: *"Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale"*.

L'indennità di rischio è riconosciuta, a seguito di un'attenta valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono tali da far emergere situazioni di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizio per la salute o l'integrità personale.

Per la corresponsione dell'indennità di rischio deve essere valutata:

- a) La presenza concreta di situazioni che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute;
- b) I periodi di effettiva esposizione a rischio e/o concreto svolgimento di operazioni rischiose.

E' escluso un riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio del personale dei vari profili teoricamente ascrivibile ad attività rischiose.

Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Am



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

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.

ART. 2

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Indennità di rischio

E' prevista e regolata dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 (Coda contrattuale), il quale dispone che: "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale".

L'indennità di rischio è riconosciuta, a seguito di un'attenta valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono tali da far emergere situazioni di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizio per la salute o l'integrità personale.

Per la corresponsione dell'indennità di rischio deve essere valutata:

- a) La presenza concreta di situazioni che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute;
b) I periodi di effettiva esposizione a rischio e/o concreto svolgimento di operazioni rischiose.

E' escluso un riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio del personale dei vari profili teoricamente ascrivibile ad attività rischiose.

Le attività soggette a rischio sono le seguenti:

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

Table with 2 columns: Prestazione di lavoro and Tipologia di rischio. Rows include: Utilizzo di attrezzi e macchine su strade con intenso traffico veicolare; Operazioni di piantumazione e potatura e utilizzo di sostanze chimiche e attrezzature pericolose; Riparazioni, manutenzioni e demolizioni edilizie; Riparazioni, manutenzioni e assemblaggio impianti; Guida autoveicoli su strade e autostrade; Preparazione di pasti e pulizia delle cucine.

L'indennità è quantificata in Euro 30,00 mensili lorde. Il personale cui riconoscere l'indennità, i giorni di effettiva presenza e l'importo da liquidare sono determinati dai dirigenti e liquidati quadrimestralmente con apposito provvedimento.

I pareri ARAN e le risultanze delle attività ispettive evidenziano che il presupposto per l'erogazione dell'indennità è l'effettiva e continua esposizione al rischio.

Indennità di disagio

Il CDI sottoscritto il 25 agosto 2014 ha stabilito che il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è determinato in:

€ 30,00 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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

lavorano su 6 giorni lavorativi e di almeno 12 giorni per i dipendenti che lavorano su n. 5 giorni settimanali;

€ 45,00 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:

- 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;

Anche per questo istituto 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".

Nel caso di quanto già previsto nel CDI 2012-2014, alla luce di tali indicazioni:

ME



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

lavorano su 6 giorni lavorativi e di almeno 12 giorni per i dipendenti che lavorano su n. 5 giorni settimanali;

€ 45,00 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:

- 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;

Anche per questo istituto 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".

Nel caso di quanto già previsto nel CDI 2012-2014, alla luce di tali indicazioni:

ME

Handwritten signatures on the left page.



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

Provincia di Bergamo

- l'indennità di € 30,00 mensili lordi per la tipologia di attività genericamente riconducibili a quelle svolte da "operatore ecologico" sia rideterminata ad € 29,00 mensili lorde per ogni mese di effettiva e concreta esposizione alle condizioni di disagio; l'indennità di € 45,00 mensili lorde per il lavoro particolarmente flessibile richiesto agli addetti della polizia locale sia rideterminata in € 29,00 inferiore all'indennità di rischio.

Incrementi della parte variabile.

1. Per l'anno 2014 la somma prevista ex Merloni (RUP) ammonta a € 393,53 come da dettaglio allegato alla deliberazione n° 110 del 26/06/2014 e trova disciplina nell'apposito regolamento approvato.
2. Per l'anno 2013 la somma prevista per l'incentivo ICI ammonta ad € 4.077,00 a fronte di una previsione di € 5.000,00 definiti con deliberazione di G.M. n° 66 del 27/08/2013 che ne ha anche dettato la disciplina. Nell'anno 2013 era stato inserito il solo importo di € 923,00 con motivazione indicata in deliberazione di G.M. n. 65 del 26/06/2014.

Altre correzioni e/o precisazioni al contratto 2014

1. Nel fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario (in tal senso parere Ministero Interni del 28/04/2014) prestato in occasione delle consultazioni elettorali;
2. Il contratto trova applicazione anche al personale assunto a tempo determinato per il principio generale di "non discriminazione".

Handwritten signatures on the right page.