



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO
Via IV Novembre, 66 - 24030 Almenno San Bartolomeo (BG)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

Codice Ente 10007

DELIBERAZIONE N. 29 del 14/03/2013

OGGETTO : CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO PER L'ANNO 2012 - TRATTAMENTO ECONOMICO - RECEPIMENTO ED AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA.

L'anno DUEMILATREDICI, addì QUATTORDICI del mese di MARZO, alle ore 19.00, nella solita sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale Sig.ra **Concilio dott.ssa Leonilde**.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenze
BRIOSCHI Gianbattista	SINDACO	SI
FRIGENI Alessandro	VICE-SINDACO	SI
ROTINI Alberto	ASSESSORE	SI
RODA Alberto	ASSESSORE	SI
ROTA Francesco	ASSESSORE	SI
DONADONI Marco	ASSESSORE	SI
TODESCHINI Massimo	ASSESSORE	SI

PRESENTI: 7 ASSENTI: 0

Il Sig. **Brioschi Gianbattista**, nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

**OGGETTO : CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO PER L'ANNO
2012 - TRATTAMENTO ECONOMICO - RECEPIMENTO ED AUTORIZZAZIONE
ALLA STIPULA.**

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 48, comma 2, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 TUEL;
- il D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- gli artt. 5, 15, 17 e 18 del CCNL del 1/4/1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- gli artt. 31, 32 e 33 del CCNL 22/01/2004 del Comparto Regioni e delle autonomie locali;
- l'art. 4 del CCNL del 09/05/2006 del Comparto Regioni e delle autonomie locali;
- l'art. 8 del CCNL dell'11/04/2008 del Comparto Regioni e delle autonomie locali;
- l'art. 4 del CCNL del 31/07/2009 del Comparto Regioni e delle autonomie locali;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 18 in data 14.02.2013, con la quale veniva confermata, nelle persone a suo tempo individuate, la composizione della Delegazione Trattante e la deliberazione n. 19 del 21/02/2013 con la quale venivano indicati gli indirizzi operativi per la definizione del Contratto Decentrato del Comune di Almenno San Bartolomeo relativo all'anno 2012 per la parte giuridica e per la parte economica;

DATO ATTO che, con la citata deliberazione, veniva approvata, per l'anno 2012, la determinazione del Fondo Risorse Decentrate nella consistenza di cui ai prospetti (risorse variabili e risorse stabili) allegati all'atto medesimo;

RICHIAMATE:

- la determinazione dell'Area Economico/Finanziaria/Tributi n. 13 adottata in data 07/02/2013 con la quale veniva costituito il fondo per la parte fissa per l'anno 2012 in complessivi € 90.668,26;
- la determinazione dell'Area Economico/Finanziaria/Tributi n. 20 adottata in data 05/03/2013 con la quale veniva rideterminata la costituzione della parte fissa aggiungendo € 1.242,62 quali economie derivanti dal fondo straordinari anno 2011;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 23 adottata in data 07.03.2013, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato il Piano delle Performance anni 2012/2014;

DATO ATTO che la delegazione di parte pubblica così come costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2, dello stesso CCNL/1990, già riunitesi nella sede di Almenno San Bartolomeo in data 04 marzo 2012 avevano convenuto sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato per l'anno 2012 (parte giuridica ed economica);

CONSIDERATO che le parti di cui sopra, riunitesi in data 04.03.2013, hanno ora convenuto sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato per l'anno 2012 (parte economica e giuridica);

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO PER L'ANNO 2012 - TRATTAMENTO ECONOMICO - RECEPIMENTO ED AUTORIZZAZIONE ALLA STIPULA.

SETTORE AREA AFFARI GENERALI

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso ai sensi dell'art. 49 del T. U. - D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e dell'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012.

Almenno San Bartolomeo, li 14/03/2013



IL RESPONSABILE DEL
SETTORE AREA AFFARI GENERALI
CONCILIO DOTT.SSA LEONILDE





ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
DI N. 29 DEL 16.03.2013
COMPOSTO DA N. 1 FOGLIO
IL SINDACO IL CAPOSEGRETARIO COMUNALE
ESPRESSO CONCILIO DOTT. SSA
GIURISTATA TITO LEONILDE

COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO

OGGETTO: Art.5 del CCNL 1998/2001/Art. 4 del CCNL 22/01/2004 e successive modifiche -
Personale dipendente - Contratto collettivo decentrato integrativo relativo dell'anno 2012 -
Verifica sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio - Parere.

Il Revisore dei Conti

Visto l'art.5 del CCNL 1998/2001 del 01.04.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22 Gennaio 2004 e successive modifiche;

Visto il CCNL per l'esercizio 2012;

Visto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, dalla quale risulta una spesa complessiva di € 107.508,28 relativo al fondo destinato al trattamento economico per prestazioni accessorie del personale dipendente di cui € 88.080,93 parte fissa ed € 8.217,00 parte variabile, somme non utilizzate € 11.210,35;

Visto il bilancio di previsione per l'anno 2012, approvato con deliberazione consiliare;

Vista, altresì, l'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario in merito alla copertura finanziaria della predetta spesa;

Rilevato che nulla osta alla esecuzione del sopra citato accordo contrattuale, attesto la sussistenza della compatibilità dei costi del medesimo accordo con i vincoli di bilancio;

In merito a quanto precede,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla compatibilità dei costi previsti dall'ipotesi di accordo contrattuale di cui in premessa con i vincoli di bilancio dell'esercizio finanziario 2012, con l'avvertenza di procedere alla distribuzione sulla base della corretta applicazione delle normative contrattuali e legislazione in materia.

Almenno San Bartolomeo, 14 marzo 2013

IL REVISORE DEI CONTI

Dr. Ivan Arcilli



ALLEGATO ALLA CERTIFICAZIONE
 DATA 28 FEB 16.03.2013
 COMPLESSIVITÀ 2.0000
 ALLEGATO ALLEGGIO REGIONALE
 CONCILIO DOTT.SSA
 CONCILIO FTO LEONILDE

COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO
 (Provincia di Bergamo)

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012.
 Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 04.03.2012 Contratto Decentrato Integrativo anno economico 2012 e giuridico 2012/2014	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dr.ssa Concilio Leonilde – Segretario comunale Componente Dr. Domenico Coviello – Responsabile Area Finanziaria Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FPS Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL-FP Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none"> • utilizzo risorse decentrate dell'anno 2012; • fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lett. e), del CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio; • fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 36 del CCNL 14.9.2000 - indennità di maneggio valori; • fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettere f) ed i), del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 – indennità per specifiche responsabilità; • fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettera g), del CCNL 1.4.1999 - incentivi per la progettazione interna e per il recupero dell'evasione ICI; • fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettera a), del CCNL 1.4.1999 e nell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004 – incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi; 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti procedurali e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 14.03.2013
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Si con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 07/03/2013</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ente non soggetto ai sensi dell'art. 16 del d.lgs 150/2009 che nell'indicare le norme che si applicano agli enti locali non richiama il comma 2 dell'art. 11 dello stesso d.lgs.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>Ente non soggetto ai sensi dell'art. 16 del d.lgs 150/2009 che nell'indicare le norme che si applicano agli enti locali non richiamano i commi 6 e 8 dell'art. 11 dello stesso d.lgs.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Ente non soggetto ai sensi dell'art. 16 del d.lgs 150/2009 che nell'indicare le norme che si applicano agli enti locali non richiama l'art. 14 dello stesso d.lgs. (si veda il punto 6 della delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche.</p>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle premesse è riportata la tabella analitica della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione Responsabile dell'Area finanziaria n. 13 del 07/02/2013 e n. 20 del 05/03/2013 per quanto concerne la costituzione risorse decentrate anno 2012 - ammontare risorse stabili e con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 21/02/2013 la costituzione risorse decentrate anno 2012 - ammontare risorse variabili.

Di seguito vengono indicati i vari articoli oggetto del contratto, non necessariamente tutti disciplinati:

- Articolo 1. Premessa del titolo I disposizioni generali
- Articolo 2. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Articolo 3. Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.
- Articolo 4. Interpretazione autentica delle clausole controverse.
- Articolo 5. Relazioni Sindacali
- Articolo 6. Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Articolo 7. Materie di oggetto di contrattazione e di concertazione
- Articolo 8. Modalità di concertazione
- Articolo 9. Informazione
- Articolo 10. Consultazione

- Articolo 11. Diritto di assemblea
 Articolo 12. Diritto di affissione
 Articolo 13. Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
 Articolo 14. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 Articolo 15. Formazione ed aggiornamento professionali
 Articolo 16. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti
 Articolo 17. Prestazioni previdenziali ed assistenziali per il personale dell'area vigilanza
 Articolo 18. Disciplina del lavoro straordinario
 Articolo 19. Premessa del titolo VI disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate
 Articolo 20. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate
 Articolo 21. Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno
 Articolo 22. Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio
 Articolo 23. Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità
 Articolo 24. Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori
 Articolo 25. Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo, e notturno-festivo
 Articolo 26. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
 Articolo 27. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità
 Articolo 28. Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa
 Articolo 29. Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.
 Articolo 30. Risorse destinate a compensare le performance organizzativa ed individuale
 Articolo 31. Risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale
 Articolo 32. Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14/09/2000.
 Articolo 33. Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione
 Articolo 34. Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione
 Articolo 35. Personale in distacco sindacale
 Articolo 36. Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione
 Articolo 37. Disposizione finale
 Allegato A.
 Articolo 1. Ammontare del fondo di cui all'art. 3 CCNL 22/01/2004
 Articolo 2. Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle indennità di comparto
 Articolo 3. Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei contenuti dell'articolo 3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 – produttività	€ 33.477,78
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999, art. 34, comma 1, e art. 35, comma 3, CCNL 22.1.2004 – progressioni economiche anni precedenti	€ 35.485,05
Art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1.4.1999 – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 0
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 – Indennità di turno, rischio (€ 300,00), reperibilità, maneggio valori (€ 945,35), orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 1.245,35
Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio	€ 3.259,98
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità per specifiche responsabilità	€ 0
Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, recupero dell'evasione ICI)	€ 0
Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 533,34
Art. 17, comma 3, CCNL 1.4.1999 – indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII q.f.	€ 0
Art. 19, c. 1, CCNL 1.4.1999 – riclassificazione personale	€ 0

dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	€ 0
Art. 32, c. 7, CCNL 22.1.2004 – finanziamento alte professionalità anni 2004/2012	€ 8.302,95
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 9.493,21
Art. 54 CCNL 14.9.2000 – incentivi per notificazione atti	€ 0
Somme rinviate (fondo straordinari € 7.375,27 e ind. Livello € 118,36 e RUP 8.217,00)	€ 15.710,63
Totale	€ 107.508,28

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti non espressamente richiamate.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti contenente il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

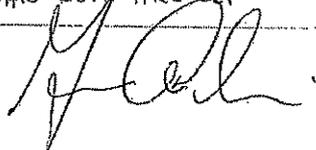
E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche e in ogni caso esse, per il triennio 2011/2013, hanno solo effetti giuridici, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010 e alla luce della recente pronuncia della Corte dei Conti Sezioni riunite di controllo deliberazione n. 27/2012.

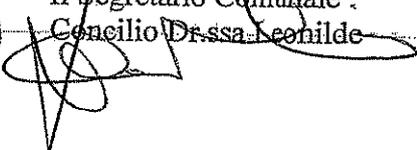
F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione, adottato dalla Giunta comunale in coerenza con le disposizioni del Titolo II del D.Lgs. 165/2001. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, sarà accertata annualmente dal Nucleo interno di valutazione o OIV. In tale sede, sulla base delle indicazioni delle singole Aree, verrà valutato lo stato di attuazione finale degli obiettivi e dei progetti assegnati alle strutture comunali, in riferimento ai valori attesi e conseguiti espressi dagli indicatori, e dell'organizzazione nel suo complesso, con particolare riferimento al grado di soddisfazione dei bisogni della cittadinanza. Le risultanze dell'attività di verifica del Nucleo interno di valutazione o OIV saranno pubblicate nella sezione trasparenza sul sito web istituzionale.

IL REVISORE DEI CONTI
IVAN DOTI ARZILLI




Il Segretario Comunale
Concilio Dr.ssa Leonilde



COMUNE DI ALMENNO SAN BARTOLOMEO (Prov. di Bergamo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2012. **Relazione tecnico-finanziaria**



ALLA COMMISSIONE DI RELAZIONE
 DEL 28 DEL 16.03.2013
 COMPLETATA IN 5 FOGLI
 AL SEGRETOARIO COMUNALE
 L'AVVOCATO
 GAMBATTISTA RFO LEONILDE
 FIO CONCILIO DOTT.SSA

La presente relazione tecnico finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2012 (solo parte economica) e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alle materie trattate nell'accordo definito nella seduta della Delegazione Trattante del 04/03/2012 ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare RGS n. 25 del 19/07/2012.

Ogni sezione è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle informazioni ritenute necessarie.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione dell'area finanziaria n. 13 del 07/02/2013 e n. 20 del 05/03/2013 per quanto concerne la costituzione risorse decentrate anno 2012 – ammontare risorse stabili e con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 21/02/2013 la costituzione risorse decentrate anno 2012 – ammontare risorse variabili nei seguenti importi:

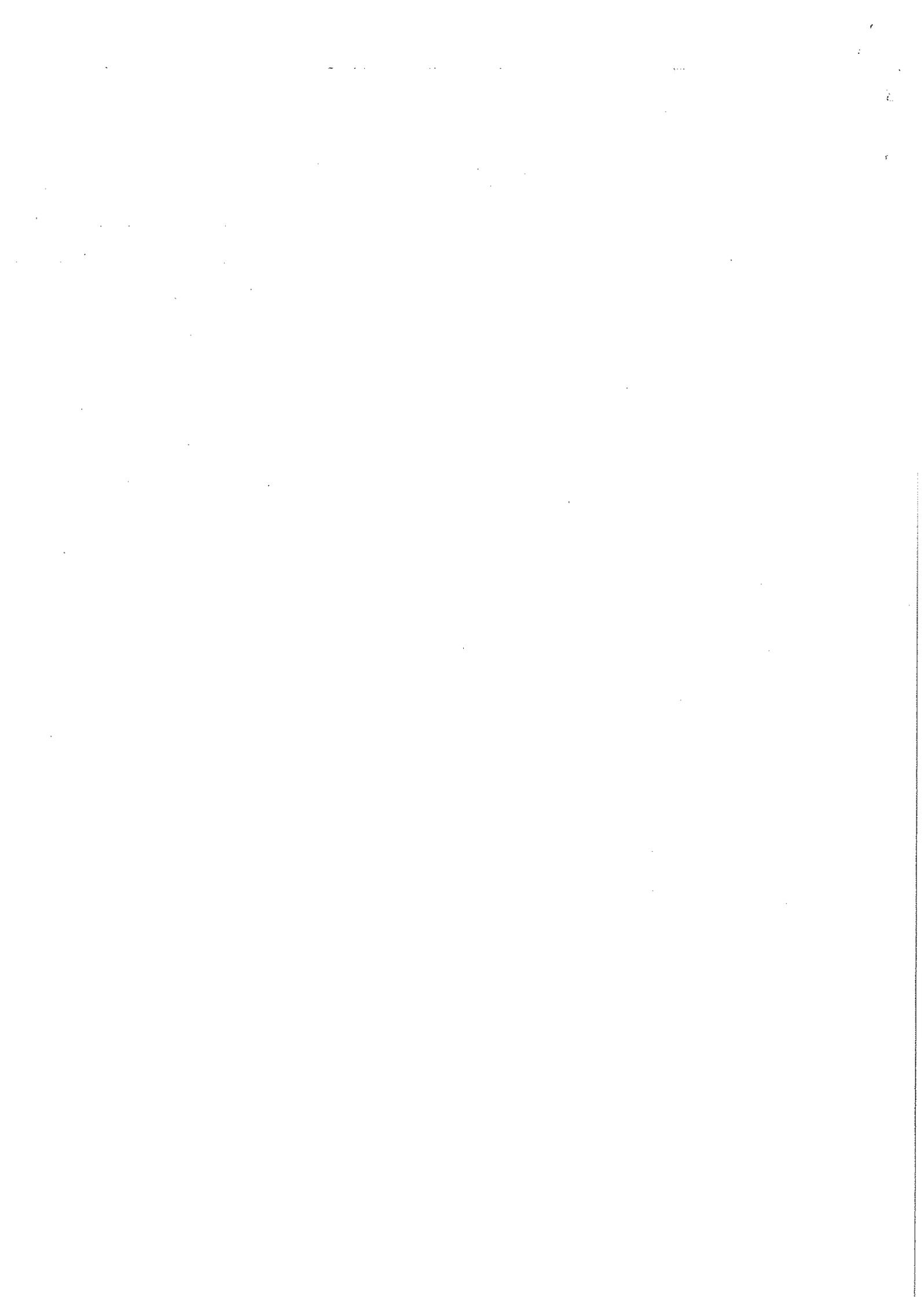
Descrizione	Importo
Risorse stabili	88.080,93
Risorse variabili	8.217,00
Residui anni precedenti	11.210,35
Totale	107.508,28

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

In questa parte della relazione è stata evidenziata la parte delle risorse stabili del fondo costituito (base di partenza) delle varie voci consolidate in base ai contratti che si sono susseguiti nel tempo:

Descrizione	Importo
CCNL 1/4/1999 art. 15 lett. a) Risorse ex art. 31, comma 2, lett. b),c),d) ed e) del CCNL 06/07/1995 previste per l'anno 1998	49.311,57
CCNL 1/4/1999 art. 14, comma 4 Risorse rivenienti dalla riduzione del 3% del fondo per lavoro straordinario	261,94
CCNL 1/4/1999 Art. 15 lett. g) primo comma Risorse destinate per l'anno 2008 al LED e PEO	4.117,88
CCNL 1/4/1999 art. 15 lett. j) primo comma – 0,52% M.S. 1997	1.782,86
Importo annuo RIA del personale cessato	1.209,36



Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (0,62% M.S. 2001)	2.859,90
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (0,50% M.S. 2001)	2.306,37
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (0,50% M.S. 2003)	5.706,50
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (0,60% M.S. 2005)	3.434,73
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 3 (0,90% M.S. 2005)	5.152,09

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1 (1,1% M.S. 1999)	3.601,66
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	4.224,40
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	756,79
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Art. 32 c.7 (0,20% M.S. 2001) alte professionalità	922,55
Fondo straordinari anno 2012	7.375,27

Totale risorse stabili

€ 93.023,87

Sezione II – Risorse variabili

In questa parte della relazione sono evidenziate le risorse del fondo che il CCNL individua al fine di alimentare il fondo per la parte che non ha caratteristica di certezza per gli anni successivi:

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (incentivo progettazione lavori -RUP)- si precisa che, secondo quanto stabilito dalla Corte dei Conti del Piemonte , con parere n. 57/2011 tali somme restano fuori dal blocco della dinamica retributiva in quanto autoalimentate e stanziare nei vari capitoli di Bilancio e quindi neutre rispetto al fondo delle politiche di sviluppo in quanto poste meramente figurative del fondo stesso	8.217,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2 (Fondi di Bilancio nei limiti del 1,2% M.S. anno 1997 (da 0 a 4.114,29)	0,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	11.210,35
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 342.857,50, per una possibilità di incremento massima di € 4.114,29 (1,2%). Nella sessione negoziale non è stata inserita alcuna quota per impossibilità dovuta al fatto che nell'anno 2011 il Comune non ha rispettato il patto di stabilità.



Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio)	4.942,94
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Totale riduzioni	4.942,94

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	88.080,93
Risorse variabili	8.217,00
Residui anni precedenti	11.210,35
Totale	107.508,28

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Anche per questo modulo ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e compito dell'estensore è di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 45.096,62 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 [^] lett. C	9.493,21
Progressioni orizzontali in godimento alla data del 31/12/2011 attribuite seguendo la metodologia permanente di valutazione in vigore con i precedenti CCDI	35.485,05
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0,00
Ind.di livello	118,36
Totale	45.096,62

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.



Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 55.036,40, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio	300,00
Indennità di disagio	3.259,98
Indennità di maneggio valori	945,35
Lavoro notturno e festivo	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	533,34
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	8.217,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	33.477,77
Alte professionalità da accantonare anni 2004/2012 (9 anni)	8.302,95
Fondo straordinari anno 2012	7.375,27
totale	62.411,66

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	45.096,62
Somme regolate dal contratto	62.411,66
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	107.508,28

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

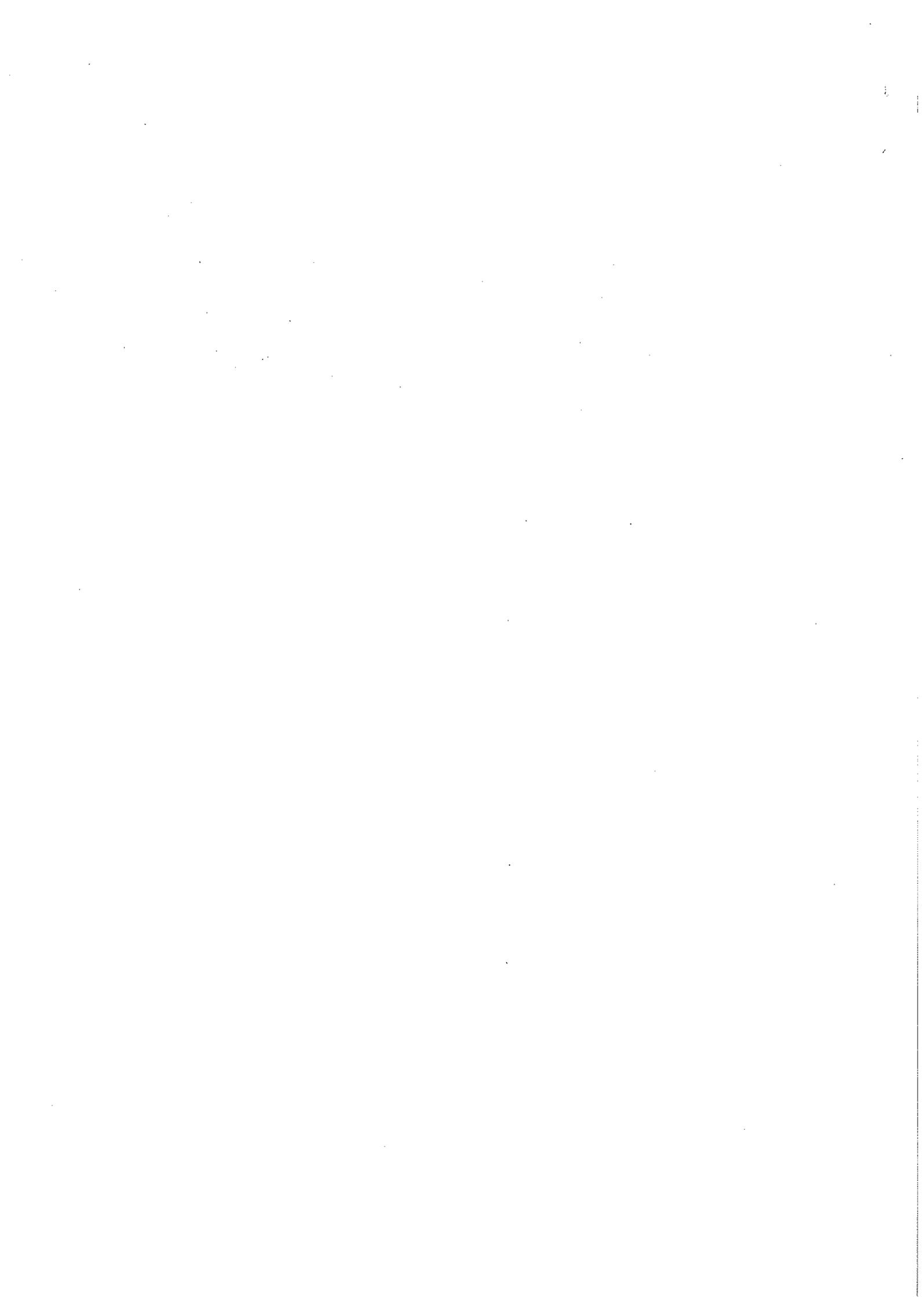
Le risorse stabili ammontano a € 88.080,93 (comprensivo della quota in aggiunta di € 7.375,27 per fondo straordinari anno 2012 e della quota in decurtazione di € 4.942,94 per personale cessato), le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità di livello) ammontano a € 45.096,62. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.



Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Differenza
Risorse stabili	93.023,87	93.023,87	0,00
Decurtazioni per personale cessato	4.635,31	4.942,94	-307,63
Risorse variabili	39.544,21	8.217,00-	-31.327,21
Residui anni precedenti	534,05	11.210,35	+10.676,30
Totale	128.466,82	107.508,28	-20.958,54

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate:

per il fondo straordinari € 7.375,27 su appositi capitoli di Bilancio relativi ai compensi per lavoro straordinario
 per il RUP € 8.217,00 su appositi capitoli di Bilancio relativo alle vari opere pubbliche
 per € 45.096,62 di cui al Modulo II - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione su appositi capitoli di Bilancio relativi alle spese di personale
 per € 46.819,39 sul capitolo di spesa 1.01.02.01 0700 → Re
 Da ciò si deduce che la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo è impegnato ai capitoli del bilancio 2013 gestione residui anno 2012 e precedenti così come sottoindicato:

per il fondo straordinari € 7.375,27 su appositi capitoli di Bilancio relativi ai compensi per lavoro straordinario
 per il RUP € 8.217,00 su appositi capitoli di Bilancio relativo alle vari opere pubbliche
 per € 45.096,62 di cui al Modulo II - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione su appositi capitoli di Bilancio relativi alle spese di personale
 per € 46.819,39 sul capitolo di spesa 1.01.02.01 0700



Il responsabile dell'area Economico/Finanziaria/Tributi
 - Coviello Dr. Domenico -

x la parte che ve de
 pag. 5 e pag. 9.



ALLEGATO ALLA DELEGAZIONE
DI N. 29 DEL 16.03.2013
COMPOSTO DA N. 18 FOGLI
IL SINDACO IL SINDACO COMUNALE
L'INTEGRAZIONE CONCILIO DOTT.SSA
GIUSALTRISTA FRO LEONILDE

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo
2012-2014
parte economica 2012**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. ___ del ____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno _____ alle ore _____ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig.ra Concilio Dr.ssa Leonilde

e dai sigg: Coviello Dott. Domenico – resp. Area finanziaria

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Capelli Carlo, Donghi Gigliola, Maggioni Loris e Canalella Giuseppe

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Belotti Claudia – fed. Cisl Fp e Mauri Alessandra - CGIL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo

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, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 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;
- b) 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;
- c) 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 tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

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

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 2012 per la parte economica e per gli anni 2012/2014 per la parte giuridica.

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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:

a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) 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°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti.** Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta

almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m)** saranno riportati **gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane**.
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;

c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.**
2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**
3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie** e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente per gli anni 2012/2015, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
- favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
- favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al

personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

- favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione**.

Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione non intende impegnarsi a **favorire l'attuazione** del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di **prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza** prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni **sia destinata a tali finalità.**
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 non saranno definite con **specifico accordo** tra le parti sottoscrittrici il presente contratto.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2012 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in **€ 7.375,27.**
2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)**
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009 e).
4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare **entro il mese di Febbraio** il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno **almeno tre volte l'anno** per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.**

7. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

6. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 19

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla **correttezza dell'ammontare del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con **determinazione** n. 13 del 07/02/2013 e n. 20 del 05/03/2013 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n.19 del 21/02/2013 per la sua **parte variabile**, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal **processo di depurazione** delle risorse destinate **all'indennità di comparto**, alle **progressioni orizzontali**, ecc. operato dall'Amministrazione.

3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 20

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente 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**.

Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.

2. Inoltre, 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.

3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili 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 altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. 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);

5. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in:

- € 50,00 per dodici mensilità per il profilo professionale: operatori ecologici;
- € 90,00 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;

- Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo annuo lordo** di:

	Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
	Operatore ecologico (in serv. Part time al 83,33%)	1	€ 499,98
	Vigili	2	€ 2.160,00
	Operatore ecologico	1	€ 600,00
	TOTALE		€ 3.259,98

Tale importo è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio**, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**.

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la 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. 21

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Nel presente contratto non si applica la disciplina **dell'indennità di turno**.

Art. 22

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:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (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);
- b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);

c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

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

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Messo comunale part time al 83,33%	01	€ 300,00
TOTALE		€ 300,00

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la 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. 23

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. Nel presente contratto l'indennità di reperibilità non viene applicata.

Art. 24

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. E' disciplinata come segue:

- E' attribuita all'economista comunale e agli addetti agli uffici demografici.
- Viene liquidata in unica soluzione entro marzo dell'anno successivo.
- Compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.
- L'indennità giornaliera, sulla base dei limiti dell'Art. 36 è definita in € (da 0,52 a 1,55)
- 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.)	1	gg-365 € 565,75
2	Addetti servizi demografici (0,52 € cad. per n. 365 gg.)	2	gg-365 € 379,60
3	TOTALE		945,35

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la 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. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Nel presente contratto non è prevista l'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000

Art. 26

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 al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, 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. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	€
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€

b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture)	€
c) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.	€
	€

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.

5. 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** tra quelle indicate al comma 3.

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

7. 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**.

8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)				€
b)				€
c)				€
d)				€
	TOTALE			€ 0,00

9. 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 21/02/2013 è stato deliberato che per il solo anno 2012 vengano sospese le specifiche responsabilità.

Art. 27

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche 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:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile ed elettorale	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale ed anagrafe (part time al 77,78%)	€ 233,34

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. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente.
5. L'importo dell'indennità è **decurtato** nel solo caso si **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. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e **finalizzati a compensare la 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. 28

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Nel presente contratto non sono previste indennità ad personam al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87.

Art. 29

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Nel presente contratto non sono previste progressioni orizzontali per l'anno 2012.

Art. 30

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.

3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:

- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.

4. Per il solo anno 2012 le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione dei parametri di cui alla tabella dell' art. 30 comma 3 lettera b) di cui sopra.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
- f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell' attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. **Alla performance organizzativa** è destinato il **50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **10%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il **40%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa del settore di appartenenza**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo o OIV**;

- d) la **percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- e) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
- b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la **prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
Da 54 a 60 punti	100 %
Da 37 a 53 punti	80 %
Da 25 a 36 punti	50 %
Da 19 a 24 punti	25%
Fino a punti 18	0%

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative sono per il corrente anno pari a:

€ 33.477,78

Art. 31

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone 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'articolo 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."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

4. Per l'anno 2012 la somma prevista ex Merloni ammonta a **€ 8.217,00**.

Art. 32

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Nel presente contratto per l'anno 2012 non si prevedono risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL.

Art. 33

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad **€ 38.516,45** risulta, pertanto, per l'anno 2012 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 3.259,98
Indennità di turno.	€ 0,00
Indennità di rischio.	€ 300,00
Indennità di reperibilità.	€ 0,00
Indennità di maneggio valori.	€ 945,35
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ 0,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 533,34
Compenso per specifiche responsabilità	€ 0,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ 0,00
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 0,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 8.217,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€ 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 33.477,78
TOTALE	€ 46.733,45

5. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

6. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII*

Disposizioni finali

Art. 34

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Nel presente contratto non si applica nessuna indennità al personale **temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione.

Art. 35

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in **distacco sindacale** ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire **l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento** al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della **progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.**

2. Per dare concreta attuazione **all'attribuzione delle risorse** destinate alla valutazione della **performance individuale** del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la **valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita **la valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.

3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 36

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

1. Per gli **enti di nuova istituzione** il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito secondo le seguenti modalità:
 - a) per il **personale assunto direttamente dal nuovo ente** (unione di comuni, consorzi, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del **valore medio pro capite** ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di **stabilità e di continuità** (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di **variabilità o eventualità** (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);
 - b) per il **personale temporaneamente assegnato** dagli enti aderenti all'ente di nuova costituzione si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.
2. Nel caso di **mobilità da un ente costituente al nuovo** in applicazione del comma 1 e a seguito della disciplina contenuta nel comma 2, gli enti di provenienza provvedono, per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria, **alla equivalente riduzione** delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 37

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con **determinazione** n. 13 del 07/02/2013 e n. 20 del 05/03/2013 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n. 19 del 21/02/2013 per la sua **parte variabile**

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse **integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

1	Ammontare delle RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 83.969,26
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011	€
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011.	€
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del	€
	Dichiarazione congiunta n. 14	€ 756,79
	Art. 32 comma 7 CCNL 2002/2005 0,20% accantonamento per alte professionalità	€ 922,55
	Riduzione per dipendente cessato (4.942,94) Incremento per fondo straordinari (€ 7.375,27)	€ 2.432,33
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 88.080,93

2	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	€

2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.). RUP	€ 8.217,00

3	Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€
	Somme a residuo anno precedente (€ 3.829,95 + € 7.380,40 per accantonamento alte professionalità anni 2004/2011)	€ 11.210,35
	TOTALE SOMME NON UTILIZZATE	€ 11.210,35

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone 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'articolo 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.", in quanto di competenza dell'esercizio precedente.

4. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse Stabili	€ 88.080,93
Risorse Variabili	€ 8.217,00
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 11.210,35
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ 107.508,28

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento dell'**indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specificata indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'**indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli **importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004**.
2. **Non sono detratte** dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il **personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro**.
3. Per un totale annuo complessivo di € 9.493,21.

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - **cessato dal servizio;**

- **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;

- che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.

3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.

4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra **quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare**.

5 La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 35.485,05
IMPORTO TOTALE	€ 35.485,05

7. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:

▪ Quota straordinari anno 2012	€ 7.375,27
▪ Alte professionalità accantonate	€ 922,55
▪ Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999	€ 118,36
▪ Accantonamento alte professionalità	€ 7.380,40
per un importo complessivo di:	€ 15.796,58

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 46.733,44

PRESO ATTO che le scelte effettuate rispondono ai programmi ed obiettivi dell'Amministrazione comunale;

VISTA la relazione illustrativa sottoscritta dal Segretario comunale, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

VISTA la relazione tecnico-finanziaria sottoscritta dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO che le suddette relazioni sono state predisposte sulla base degli schemi approvati con circolare MEF n. 15 del 19/07/2012 e certificate dall'organo di controllo ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che, complessivamente, per l'anno 2012, è costituito un fondo pari ad € 100.127,88= la cui ripartizione è meglio individuata nell'allegata Ipotesi di Accordo Decentrato, precisando che l'ammontare per prestazioni straordinarie è determinato in € 7.375,27=, compreso nella suddetta cifra;

RITENUTO di recepirlo e di autorizzarne la stipula, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22/01/2004;

ACQUISITI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, ritenendola congrua e aderente ai programmi ed obiettivi dell'Amministrazione Comunale, l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Dipendente del Comune di Almenno San Bartolomeo per l'anno 2012 (parte giuridica e parte economica), così come da allegato al presente atto.
2. **DI DARE ATTO** che il fondo per l'anno 2012 è costituito in complessivi € 100.127,88= che verrà ripartito secondo le previsioni di cui al citato Contratto Collettivo Decentrato, precisando che l'ammontare per prestazioni straordinarie, è determinato in € 7.375,27= compreso nella suddetta cifra.
3. **DI AUTORIZZARE** la stipula dello stesso.
4. **DI DARE MANDATO** ai Responsabili di Area dell'esecuzione di quanto discendente dall'adozione del presente atto.
5. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, previa apposita e distinta votazione e con voto unanime favorevole, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D. Lgs. n. 267/2000.
6. **DI COMUNICARE** la presente ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
f.to (Brioschi Gianbattista)

Il Segretario Comunale
f.to (Concilio dott.ssa Leonilde)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del messo comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, è stata affissa in copia all'albo pretorio il giorno di oggi e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 24 APR. 2013 al 9 MAG. 2013 (Reg. Pub. n.).

Addi, 24 APR. 2013

Il Segretario Comunale
F.to DE FILIPPIS DR. VINCENZO

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 125, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si attesta che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Il Segretario Comunale
F.to DE FILIPPIS DR. VINCENZO

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Addi, 24 APR. 2013



Il Segretario Comunale
DE FILIPPIS DR. VINCENZO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio senza riportare, entro 10 gg. dall'affissione, denunce di vizi di legittimità o competenza (esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267).

Addi, _____

Il Segretario Comunale
F.to DE FILIPPIS DR. VINCENZO