

Comune di Bertonico

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BERTONICO – ACCORDO DISCIPLINA SALARIO ACCESSORIO ANNUALITA' ECONOMICA 2011

Prmesso che:

- a) in data 21 novembre 2011 è stata sottoscritta la preintesa sull'utilizzo del salario accessorio del personale per l'annualità economica 2011;
- b) il revisore unico in data 23.11.2011 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e con le disposizioni di contenimento del costo del personale e la responsabile del servizio finanziario in data 23.11.2011 ha presentato la propria relazione illustrativa tecnico-finanziaria relativa alla predetta pre-intesa;
- c) la Giunta del Comune con deliberazione n.92 del 14.12.2011 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato per l'utilizzo del salario accessorio dell'anno 2011.

In data 19.12.2011 nel Municipio di Bertonico ha avuto luogo l'incontro tra i Signori:
Naantista dott. Alberto – Segretario – Direttore in qualità di Presidente della delegazione
trattante di Parte pubblica

Tresoldi Mauro – rappresentante sindacale F.P. – CISL Lodi

Geroni Lorella – rappresentante RSU personale dipendente

per la stipula definitiva dell'accrodo suddetto, che si compone di n.15 articoli, come di seguito riportato e trascritto:

TITOLO I°

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione e durata.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all' anno 2011.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto 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°

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

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

Individuazione delle risorse decentrate

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2003 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL.
- 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).

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2003, come integrate dal CCNL del 22/1/2004 (incremento 0,62 m.s.2001+ incremento 0,50 m.s.2001), e dal CCNL del 09/5/2006 (Incremento del 0,5% m.s.2003)	€. 9.931,83
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2003 in applicazione di successive disposizioni.	
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2010	
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2008 per lo corrisposione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	

1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2010 dovute all'incremento della dotazione organica.	
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 2012..	
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11/4/2008	€. 889,81
TOTALE RISORSE STABILI		€. 10.821,64

2	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 in applicazione della disciplina di cui all'art. 14 cc. 3 e 4 CCNL 01/04/2010 (art. 15 c. 1 lettera m.) CCNL 01/04/1999	€. 2.005,00
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).	€. 448,10
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale art. 15 c. 1 lett. K CCNL 01/04/1999	€. 500,00
2.m	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 2, lett a) e b) del CCNL del 11 aprile 2008 (<i>fino a un massimo dello 0,3% del monte salari del 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% e il 32% delle entrate correnti anno 2007 o fino ad un massimo dello 09% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti</i>)	€
2.n	Risorse art. 4 comma 2 lett.a) 1,5% monte salari 2007 rapporto tra spesa di personale e entrate correnti non superiore al 31% (solo per l'anno 2010)	
3.a	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (già non utilizzata nel 2006 causa contenzioso)	€. 11 4,40
TOTALE RISORSE VARIABILI		€. 3.067,50
TOTALE FONDO		€. 13.889,14

TITOLO III°
Depurazione del fondo del titolo II° dall'indennità di comparto e dalle risorse
destinate alla progressione orizzontale

Art. 4

Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, per l'anno 2012, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 per un totale **pari a €. 1.696,68=.**

Art. 5

Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate
art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999.

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 di cui al precedente art. 3.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV°.

Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine 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 tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto di €. 6.742,27.

TITOLO IV°

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle
risorse umane ed alla produttività

Art. 6

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

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.**

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in per dodici mensilità;
- 2) detto importo:
 - è corrisposto per intero quando i giorni di effettiva presenza nel mese sono superiori ai 2/3 del totale;
 - in assenza del requisito di cui al punto precedente, 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;
- 3) l'indennità di disagio non è cumulabile, **per le stesse motivazioni (ovvero è cumulabile per motivazioni diverse)**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità;
- 4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma annua prevista
Personale addetto all'utilizzo di video terminali oltre le 18 ore settimanali		
Personale addetto a servizio esterno oltre le 18 ore settimanali		
TOTALE		

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
		€
		€
TOTALE		€

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

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
b) detto è corrisposto per intero quando i giorni di effettiva presenza nel mese sono superiori ai 2/3 del totale;
• in assenza del requisito di cui al punto precedente, 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;
c) non sono considerate assenze quelle derivanti da infortunio, malattia professionale, ferie.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
		€
TOTALE		€

3. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

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

Area di attività	N° dei dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	somma prevista
			€
TOTALE			€

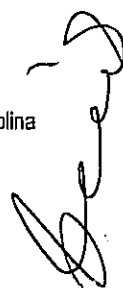
4. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- a) in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €...100,00...;
b) per un valore pari a € ...1,00 giornalieri;
c) solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

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

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
		€ 256,00
TOTALE		€ 256,00



5. 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, è rispettivamente corrisposta:

- a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

€.

Art. 8

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino a un **massimo di € 2.500**.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti (coordinamento demografici e segreteria)	€ 2.000,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi (tributi e pubblica istruzione)	€ 1.700,00
Coordinamento di attività e di dipendenti	€ 1.000,00
Attività di staff considerata di particolare importanza	€ 1.000,00

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.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e viene erogata in quota mensile. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio. Durante tale periodo (sospensione), viene interrotta l'erogazione mensile della quota relativa. Tale quota può essere erogata ad un eventuale sostituto.

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€. 2.000,00	1	€ 2.000,00
€. 1.700,00	1	€ 1.700,00
TOTALE		€ 3.700,00

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di: riduzione per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità e ricorrenza.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 200,00
Ufficiale elettorale	€ 100,00
Responsabile esecutivo tributi	€ 200,00
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
Formatore professionale	€
Responsabile di archivi informatici	€
Ufficiale giudiziario	€
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

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

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
€ 200,00	1	€ 200,00
€ 100,00	1	€ 100,00
€ 200,00	1	€ 200,00
TOTALE		€ 500,00

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dato atto che:

o la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

- il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;
- con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL **non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;**

• in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

• al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

• In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed

il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nell'allegato B;

2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale secondo le modalità contenute nel citato allegato B;

3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2. opportunamente integrati secondo le modalità definite nell'allegato B;

4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno ..due... anni di servizio nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione. Il criterio dei ...due.. anni di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria azzerata;

5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui all'allegato B, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto e nel rispetto del limite percentuale del dei dipendenti in servizio per ogni categoria professionale;

6. relativamente alla sola valutazione della prestazione individuale si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione dell'ultimo ...biennio;

7. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 30 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali dell'ultimo triennio;

8. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

9. l'allegato B rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

La progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL de 1.4.1999, al fondo di cui all'art. 3 dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del precedente punto A) sono destinate con riferimento all'anno 2009 le seguenti risorse: €

Art. 10

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art.3.

Qualora per l'erogazione di tali risorse in favore dei dipendenti sia prevista dalla normativa di riferimento l'individuazione, mediante contrattazione collettiva decentrata integrativa, dei criteri di attribuzione e non si sia ancora provveduto in tal senso, le parti convengono che tale disciplina trovi attuazione a seguito di un successivo contratto integrativo da stipularsi entro il corrente anno.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono **considerate economie di bilancio**.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 **attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio**.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

• le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€

• le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€

• le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di: €

• le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€

Art. 11

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo IV .

2. Le risorse vengono **assegnate a ciascun settore** secondo la seguente procedura:

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 dando luogo ad un **valore complessivo** che parametrizza il numero dei dipendenti dell'ente in funzione del sistema di classificazione professionale vigente.

- c) le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente;
- d) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore è sufficiente moltiplicare il risultato del punto c) per il valore parametrato del personale appartenente ad ogni settore seguendo la procedura indicata ai punti a) e b).

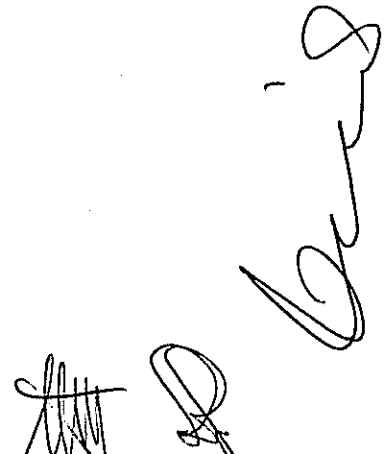
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite al relativo personale in funzione di quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, ai sensi del d.lgs. n.150/2009, con delibera della Giunta comunale n.11 del 09.02.2011, che disciplina, in conformità alla nuova normativa, i metodi e gli strumenti idonei a misurare, valutare e premiare sia la performance individuale che quella organizzativa tenuto conto, dei comportamenti organizzativi di ciascun dipendente e degli obiettivi e programmi dell'Amministrazione comunale, nonché i compiti dell'organismo comunale di valutazione deputato a validare i risultati conseguiti e l'idoneità del sistema adoperato.

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo tenuto conto che, per essere ammessi alla ripartizione del fondo occorre la valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno quattro mesi dell'anno.

➤ Si conferma la riduzione della valutazione individuale in relazione ai giorni lavorativi di assenza secondo la seguente tabella:

assenze giorni lavorativi	Punti di riduzione della valutazione
Da 0 a 20	0
Da 21 a 50	8
Da 51 a 90	15
Da 91 a 130	25
Da 131 a 180	35
Oltre 180	50

Non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;



a) calcolo della quota di produttività da corrispondere ad ogni dipendente del settore determinata moltiplicando il quoziente di cui al punto e) per il prodotto ottenuto dalla valutazione individuale con la scala parametrica relativamente a ciascun dipendente del settore come indicato al punto d).

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.

4. Nel caso non si sia provveduto entro il mese di febbraio ad assegnare ai singoli dipendenti o a gruppi di essi l'articolazione degli obiettivi gestionali derivanti dalle schede di dettaglio del PEG o di altro strumento di programmazione gestionale dell'ente, in coerenza con i programmi e progetti indicati nella relazione previsionale e programmatica, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza a seguito della predisposizione della scheda di valutazione individuale da parte del responsabile del settore. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al responsabile del settore.

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.

L'allegato A rappresenta il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

5. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2011 pari a

€. 994,19=

Art. 12 Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo IV

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come determinate del precedente titolo II risultano per l'anno 2012 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 6 a 11 del presente titolo secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
6	Compenso per attività disagiate.	€
7- 1.	Indennità di turno.	€
7- 2.	Indennità di rischio.	€
7- 3.	Indennità di reperibilità.	€
7- 4.	Indennità di maneggio valori.	€.
7- 5.	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	256,00
8- 1.	Compenso per particolari responsabilità	€
8- 2.	Compenso per specifiche responsabilità	3.700,00
9- 1.	Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€.
9- 2.	Retribuzione di posizione e di risultato:	500,00
10	Progressione economica orizzontale.	€
11	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	6.742,27
12	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	€
	TOTALE	€ 994,19
		€ 12.192,46

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivi

TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI

Art. 13

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

Ai personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

Art.14

Personale in distacco sindacale

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. 8 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.

Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.

Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 10 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.

I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'art. 3 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 dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 15

Disposizione finale

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

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 nei precedenti articoli 1 e 2.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA: Il Segretario - Nantista Dr. Alberto

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U

Loirella Geroni

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CISL F.P.S Mauro Tresoldi

