







Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente del Comune di Arsiero per l'annualità economica 2016

A seguito della deliberazione n. 78 del 28/06/2016, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, e a seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'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 acquisito al prot.n.6550 in data 23/06/2016,

il giorno 19 del mese di luglio 2016, presso la sede del Comune di Arsiero


JE. C. S. P. F. P.
    

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

D.ssa Vizzi Carmela – Segretario comunale

D.ssa Occhino Tiziana – Sindaco -

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

Bagnara Stefano – Rappresentante FP CGIL

Girardi Daniele - Rappresentante UIL

Tonelli Elena – Rappresentante CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Cornolo' Silvia – Rappresentante RSU CGIL

Fontana Lorena - Rappresentante RSU CGIL

Mazzacavallo Ivana - Rappresentante RSU CGIL

Mioni Susi – Rappresentante RSU UIL

hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Arsiero

Titolo I°

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo- d'ora in poi CCDI –disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio.
2. Le altre materie demandate a tale modello di relazioni sindacali dal CCNL 01.04.1999, dal CCNL 14.09.2000 e dal CCNL 05.10.2001 sono state regolate con separato accordo (contratto integrativo 2002-2005 sottoscritto in data 14/03/2006).
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si farà riferimento ai precedenti contratti collettivi decentrati ed ai contratti collettivi nazionali.

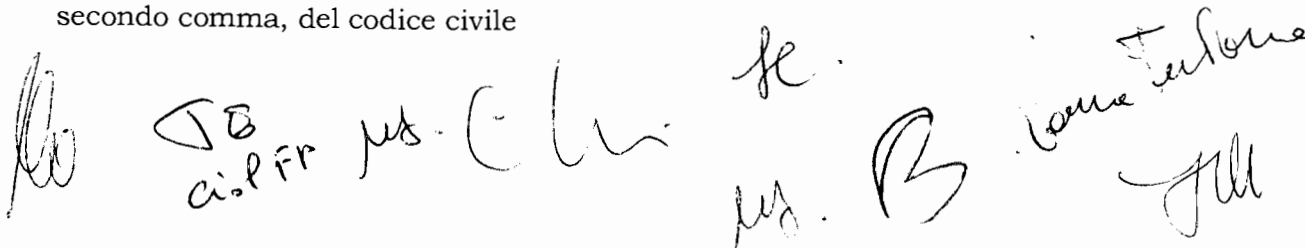
Art. 2 – Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Arsiero e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
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 efficacia dal 1° gennaio 2016 per la parte economica, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli e salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e della legislazione vigente in materia.
5. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza (31 dicembre 2016) fino alla stipulazione di un nuovo contratto, salvo che sia diversamente disposto.

Art. 3- 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ci.p.fr', 'ms. E. L.', 'se.', 'ms. B.', 'come Tullone', and 'Jill'.

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° LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.4 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza

1. Con l'entrata in vigore della legge di stabilità 190/2014, non sono stati prorogati gli interventi contenuti nell'art.9 del D.L. 78/2010 (Legge 122/2010) commi 1,2, 2 bis e parte del comma 21 al 31 dicembre 2015 e dunque, tornano ad essere liberi da vincoli e congelamenti.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.9 comma 1 del CCNL 11.04.2008 che riprende l'art.5 del CCNL 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riferimento contrattuale. Nel caso in cui l'Ente preveda la possibilità di ricorrere a tale istituto, in aggiunta al criterio citato, inserito nel CCNL 11.04.2008, rimangono validi i criteri di attribuzione legati alla valutazione del Responsabile di Area per i dipendenti e del Segretario per le P.O. (Responsabili di Area).
3. Le norme in materia valgono per tutti i dipendenti comunali e per i Responsabili di Area. I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.
4. L'istituto della progressione economica orizzontale, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi nei limiti delle risorse disponibili indicate dall'Amministrazione si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
5. I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale sono individuati nella scheda di valutazione che prevede il punteggio non inferiore a 22 (su un totale di 30 punti). Si allega scheda di valutazione (**allegato sub. C**), valida sia per i dipendenti che per i Responsabili di Area titolari di P.O.
6. Per l'anno 2016 l'Ente destina per l'attribuzione di progressioni economiche di categoria € 5.000,00 complessivi da ripartirsi per ogni categoria economica in proporzione al numero dei dipendenti. La decorrenza è fissata dal 1° gennaio 2016.

TE ASP
FR
M.

CA
CA

se.

B

R

M.

Flu

7. Ai criteri di valutazione suesposti di base meritocratica secondo le schede di valutazione allegata, i cui contenuti verranno valutati congiuntamente dalle P.O. secondo parametri oggettivi, la P.A. aggiunge l'anzianità nell'ultima attribuzione di progressione. In caso di parità, si valuterà la maggiore esperienza di servizio acquisita presso l'Ente.
8. Per l'attribuzione delle progressioni orizzontali relative all'anno 2016 si procederà considerando la media della valutazione conseguita del biennio 2014-2015.
9. Eventuali economie non attribuite all'interno di ciascuna categoria economica verranno riassegnate fino all'esaurimento dell'importo disponibile alle categorie economiche più basse.
10. Eventuali eccedenze confluiranno nella disponibilità delle risorse destinate alla produttività collettiva.
11. Per gli anni 2017 e 2018 le parti si impegnano a stabilire una cifra da concordare per le progressioni orizzontali negli accordi decentrati di ciascun anno di riferimento.

TITOLO III

COSTITUZIONE E DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art 5- 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 del Responsabile del Servizio Finanziario n. 111 del 28/04/2016 (parte stabile) e deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 31/05/2016 (parte variabile), e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, come da **allegato sub. A).**

2. Secondo quanto previsto dall'art.1, comma 236, della legge 28/12/2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), *“l'ammontare del fondo per il trattamento accessorio a decorrere dal 1° gennaio 2016, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 e deve essere comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente,”*. Le parti prendono atto del metodo proposto dalla circolare n.12 del 15 aprile 2011 della Ragioneria Generale dello Stato, richiamata dalla più recente circolare n.12 del 23/03/2016. Ritengono, peraltro, che in un comune di piccole dimensioni come quello di Arsiero il sistema migliore per calcolare la riduzione prevista dalla normativa sia quello di conteggiare in modo puntuale l'attività di servizio resa dai dipendenti in corso d'anno, calcolando, quindi, in parte, sia il lavoro prestato dal personale a tempo determinato, sia da quello cessato o assunto in corso d'anno. La soluzione proposta dalla Ragioneria Generale, infatti, opera una decurtazione media senza alcun riferimento alle risorse effettivamente “utilizzate”; è per questo motivo che la stessa non è indirizzata agli enti locali ma ad enti statali che, solitamente si trovano ad avere un numero decisamente elevato di dipendenti e per i quali, quindi, un sistema di calcolo “semplificato” risulta l'unico praticabile.

TE
Cisp.FP
ms.

Gilvi
ms.

ms.

se

ms.

ms.

3. Considerato che nel 2016 con decorrenza 22 dicembre ci sarà una cessazione di n.1 dipendente cat. D (come risulta da deliberazione di G.C. n. 50 del 26/04/2016) la decurtazione quantificata in proporzione del fondo ammonta ad € 79,39, per cui l'ammontare definitivo del fondo unico per le risorse decentrate per l'anno 2016 è pari ad € 60.787,70, come specificato **nell'allegato sub A).**

4. Ai fini della corretta applicazione del comma precedente per personale in servizio deve considerarsi il personale a tempo indeterminato e/o il personale a tempo determinato con contratto pari o superiore ai 12 mesi che presta la propria attività lavorativa presso l'Ente.

5. 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 come 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.6 - Indennità di rischio , indennità di disagio, indennità per maneggio valori, indennità di responsabilità

1. Noto alle parti che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, trattamento per lavoro straordinario ecc...) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della Funzione Pubblica n.7/2008, di seguito si riportano le modalità di attribuzione delle indennità per il presente CCDI.

Deve, comunque, essere operata una verifica continua delle condizioni che legittimano la percezione delle varie indennità; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa contestazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità.

A) INDENNITA' DI RISCHIO (Art.17comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art.41 CCNL 22/01/2004)

1.L'indennità di rischio viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute **nell'importo mensile di € 30,00.** L'indennità di rischio è liquidata mensilmente in relazione ai giorni **di effettiva presenza in servizio,** calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. L'importo mensile di € 30,00 è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

2.Si confermano, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità fisica, quelle previste dal precedente contratto e già riconosciute all'interno dell'Ente, ossia le seguenti figure professionali:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
--	-------------------	-----------------------

TE
CISL FP
M. Ch
F. B. M.
F. R.
6

Esecutore Tecnico Cond. M.C. – OPERAI adibiti alla manutenzione del patrimonio – Cat. B1 G.	2	Indennità annua totale € 720,00
CUOCHE – Cat. B1 G.	2 di cui n. 1 part-time	Indennità annua totale € 660,00
TOTALE INDENNITA' ART. 17 C.2 LETT. D)		€ 1.380,00

3.L'indennità di rischio sarà corrisposta anche a tutti lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale e di cucina per la preparazione dei pasti.

4.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 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).

B) INDENNITA' DI DISAGIO (Art. 17 comma 2, lett.e) CCNL 1/4/1999).

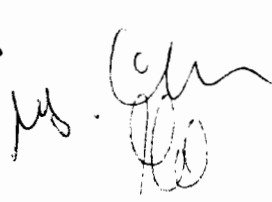



1.In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2.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).

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti:**

Attività professionale svolta	n. addetti
Ausiliario addetto alle pulizie – Cat.A1 G (condizioni lavorative di maggior sacrificio)	1
TOTALE	

TE
 Cisp. PP
 Ms. 
 se .  Ms.  7

6.L'indennità di disagio viene corrisposta mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio per l' esercizio delle mansioni disagiati e definite tali come in precedenza alle figure professionali di seguito indicate:

Attività professionale svolta	Importo mensile	Somma prevista
Ausiliario addetto alle pulizie – Cat.A1 G	€ 20,00	€ 240,00
TOTALE INDENNITA' ART.17 C.2 LETT.E)		€ 240,00

7.L'indennità di disagio sarà corrisposta anche a tutti lavoratori assunti con contratto a tempo determinato destinato all'esercizio delle mansioni di manutenzione del patrimonio comunale.

8.Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 7 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).

C) INDENNITA' MANEGGIO VALORI (Art. 36 del CCNL del 14.09.2000)

1.L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risposta di tale maneggio (ove formalmente attribuita con atto di nomina di agente contabile e maneggio valori di cassa).

2.Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

3.L'indennità è calcolata e liquidata annualmente a seguito di presentazione del rendiconto e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4.Gli importi dell'indennità è di € **0,52 giornaliera** per tutti gli agenti contabili.

5.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).

D) INDENNITA' UFFICIALE ANAGRAFE E STATO CIVILE (Art. 17 comma 2, lett. i) del CCNL 1.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004)

JE
CISP
FP

MA
CIP

R

B

ALL

Φ

MS

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art.36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista un'indennità nella misura massima di € 300,00.

2. L'indennità di cui al precedente comma viene attribuita alle figure professionali di seguito indicate:

	Descrizione della specifica responsabilità	Spesa prevista
	Ufficiale anagrafe, stato civile ed elettorale	Indennità annua € 300,00

3. L'importo **dell'indennità annua di € 300,00** è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata mensilmente. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

5. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

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

n. addetti	Descrizione della specifica responsabilità	Spesa prevista
n.1	Istruttore direttivo - Ufficiale anagrafe, stato civile ed elettorale - Cat. D1 G	Indennità annua € 300,00
n.1	Collaboratore professionale- Ufficiale anagrafe, stato civile ed elettorale - Cat. B3 G - part- time	Indennità annua € 208,32
TOTALE INDENNITA' ART.17 C.2 LETT. I)		€ 508,32

E) INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art.17 lett. f) del CCNL 01.04.1999)

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 individuare le specifiche responsabilità di procedimenti amministrativi complessi e/o di uffici di seguito elencate:

Descrizione della specifica responsabilità
a) Procedimenti complessi servizi demografici - commercio
b) Procedimenti complessi interventi sul sistema informatico
c) Collaborazione procedimenti complessi interventi sul sistema informatico
d) Procedimenti complessi inerenti l'attività di messo notificatore
e) Procedimenti complessi di natura fiscale
f) Procedimenti complessi Ufficio Settore edilizia privata
g) Coordinamento personale e responsabilità attività di cucina
h) Procedimenti complessi settore tributi

4. L'attribuzione dell'indennità, da ridurre proporzionalmente in relazione all'orario di lavoro svolto, è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale ed è erogata mensilmente.

5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. La fruizione delle ferie, ovviamente, non rientra tra le assenze che comportano la sospensione dalla corresponsione dell'indennità.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento dei Responsabili dei Servizi, sentito il Segretario Comunale. L'individuazione dei beneficiari, nonché l'entità dell'indennità tiene conto delle seguenti circostanze e con l'attribuzione del punteggio da un minimo di 0 ad un massimo di 18 secondo la graduazione indicata nella tabella **allegata sub D)** denominata "INCARICHI DI RESPONSABILITA':

A) RISORSE UMANE

Numero di persone coordinate (per i coordinatori dei gruppi di lavoro);

F) FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Difficoltà nel rendere interscambiabili le proprie mansioni con altri dipendenti

G) COMPLESSITA'

- Grado di autonomia (compresa la sottoscrizione di atti vincolanti per l'esterno, la redazione di provvedimenti e la gestione di procedimenti particolarmente complessi;

- Complessità (nel senso di necessità di applicare, nelle proprie mansioni, diversi ambiti normativi) inteso anche come svolgimento anche momentaneo di mansioni di competenza del Responsabile del Servizio – Funzioni plurime);

- Relazioni interne, intese come collaborazione con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi

- Relazioni collaborative e/o propositive con altri enti, con altri organismi(es. Giunta – Consiglio – Sindaco) o con l'utenza.

TE
CSP FP

MA - C. M. S.
S. M.

Ⓟ

A.
M.

8. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità non potranno superare l'importo annuo di € 8.000,00.

L'importo annuo attribuito ad ogni singolo dipendente incaricato di specifiche responsabilità sarà graduato, in relazione al punteggio attribuito secondo i criteri della tabella di cui al punto 7 del presente articolo da ciascun Responsabile di Servizio, sentito il Segretario comunale, da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 1.500,00.

Qualora la somma destinata annualmente non sia sufficiente a corrispondere tutti gli importi spettanti in applicazione ai criteri di cui al punto 7, l'importo erogato effettivamente sarà ridotto proporzionalmente per tutti i dipendenti incaricati di specifiche responsabilità fino alla concorrenza della somma stanziata.

9. Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme indicate al successivo art.7 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art.71, comma 1, D.L. 112/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che rappresentano economie per l'Amministrazione.

H) INDENNITA' AGGIUNTIVE PERSONALE EDUCATORE ASILO NIDO (Art. 37 comma 3 CCNL 06/07/1995)

1. Al personale educativo dell'asilo nido comunale che svolgono attività esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento è attribuita l' indennità annua di € 805,67 prevista dall'art. 37 comma 3 CCNL 06.07.1995, così come risulta incrementata dall'art. 6 del CCNL 05.10.2001.

2. Allo stesso personale compete altresì, decorrere dal 31/12/1999 l'indennità aggiuntiva mensile di € 61,97 per 10 mesi di anno scolastico prevista dall'art. 31 comma 7 CCNL 14.09.2000.

3. Le indennità di cui al precedente comma viene attribuita alle figure professionali di seguito indicate:

	Descrizione della specifica attività	Spesa prevista
	Educatore asilo nido	Indennità annua art.37 c.3 CCNL 06.07.1995 € 805,67
	Educatore asilo nido	Indennità mensile art.31 c.7 CCNL 14.09.2000 € 61,97- importo annuo € 619,70

4. L'importo delle indennità di cui sopra è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

5. Le indennità previste per il personale educativo sono liquidate mensilmente. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. 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.

J.E.
C. S. P. FP
M.
P. L.
R.
G.
M.
A. L.

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

n. addetti	Descrizione della specifica attività	Spesa prevista
n.2	Istruttore - Educatrice asilo nido - Cat. C1 G Indennità annua art.37 c.3 CCNL 06.07.1995	€ 1.611,36
n.2	Istruttore - Educatrice asilo nido - Cat. C1 G Indennità mensile art.31 c.7 CCNL 14.09.2000	€ 1.239,60
TOTALE INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO		€ 2.850,96

ART. 7 – Specifici obiettivi di produttività

1. Per l'anno 2016 sono stati stabiliti i seguenti specifici obiettivi di produttività:

A) PROGETTO PRONTO INTERVENTO

1. Nell'impossibilità di articolare, a causa dell'esiguità del personale, un adeguato servizio di reperibilità, il personale che svolge attività manutentiva esterna assicura comunque il servizio per far fronte ad eventi non programmabili ed indifferibili.

2. Compete all'Ufficio tecnico comunale, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, individuare i lavoratori da chiamare di volta in volta.

3. Per il progetto in oggetto viene destinata la somma complessiva di **€ 1.200,00** che verrà liquidata ai dipendenti interessati (squadra operai) da parte del Responsabile del Servizio Tecnico in base a criteri di valutazione meritocratici e alla disponibilità degli stessi ad intervenire nelle attività di cui al comma 1.

B) CENTENARIO GRANDE GUERRA – GEMELLAGGIO CON VANZAGO (Progetto finanziato con l'integrazione delle risorse variabili ai sensi art.15 comma 2 del CCNL 01.04.1999)

Il progetto coinvolge il personale dell'ufficio segreteria, dell'ufficio tecnico settore lavori pubblici, gli operai comunali.

L'attività da svolgere consiste nell'organizzazione e patrocinio di eventi culturali e ricreativi, serate di informazione, formazione e manifestazioni varie

Per tale progetto vengono stanziati **€ 1.000,00** da suddividersi tra i dipendenti che svolgono l'attività lavorativa, in relazione alla percentuale di partecipazione al progetto da relazionare da parte del Responsabile dell'Area Affari Generali.

La verifica del raggiungimento dell'obiettivo sarà relazionata dal Responsabile di Settore e le somme stanziare saranno rese disponibili previo accertamento da parte del nucleo di valutazione.

C) APP "MUNICIPIUM": (Progetto finanziato con l'integrazione delle risorse variabili ai sensi art.15 comma 2 del CCNL 01.04.1999)

Il progetto coinvolge il personale di tutti gli uffici dell'area Affari Generali, dell'Area Tecnica e dell'Area Finanziaria.

TE
Asp FP

BY-OLM

SK

JL

12

L'attività da svolgere consiste nell' implementazione di contenuti nell'applicativo e nella successiva divulgazione ai cittadini e informazione per l'utilizzo. La finalità di tale progetto è quella di raggiungere tutta la cittadinanza nonché gli utenti/turisti del territorio, fornendo tutte le informazioni e comunicazioni necessarie per migliorare anche i reciproci rapporti, e permettere agli Uffici l'interazione e il recepimento di richieste e informazioni da parte degli utenti stessi

Per tale progetto vengono stanziati **€ 2.000,00** da suddividersi tra i dipendenti che svolgono l'attività lavorativa, in relazione alla percentuale di partecipazione al progetto da relazionare da parte del Responsabile dell'Area Affari Generali.

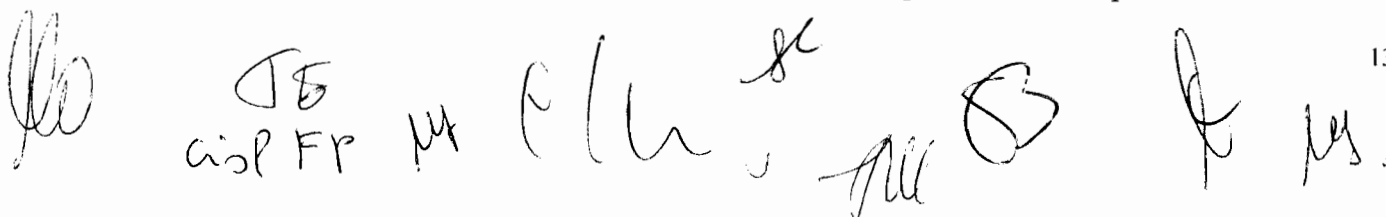
La verifica del raggiungimento dell'obiettivo sarà relazionata dal Responsabile di Settore? e le somme stanziare saranno rese disponibili previo accertamento da parte del nucleo di valutazione.

ART. 8- Distribuzione del fondo in base a valutazione per merito e risultato - Produttività collettiva (ART. 17 comma 2 lett. a) CCNL 01.04.1999)

1. La produttività collettiva relativa all'anno 2015 verrà liquidata, entro il mese di giugno 2016, al personale a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato dopo un periodo di servizio superiore a 3 mesi di attività lavorativa, in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG , tenendo conto:

- a) Delle schede di valutazione già usate per gli anni precedenti secondo lo schema approvato a decorrere dall'anno 2009 (**allegato C al presente contratto**) da compilare a cura dei Responsabili di area per il proprio personale;
- b) Effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica pari a 365 giorni annui detratte tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:
 - Congedo ordinario;
 - Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - Assenze per malattia dovute a causa di servizio o patologie e relative cure collegate a cause di invalidità civile quando il dipendente sia stato assunto con la percentuale relativa alle categorie protette;
 - Permessi sindacali retribuiti;
 - Riposi compensativi e recupero straordinario;
 - Riposo per donazioni sangue
 - Riposo per donazione organi;
 - Astensione obbligatoria per maternità
- c) In proporzione allo stipendio tabellare della categoria di appartenenza.

2. Ai fini dell'applicazione del presente accordo, i Responsabili dei Servizi titolari di P.O. non entrano nel computo, essendo valutati dal nucleo di valutazione. Ogni Responsabile di servizio valuterà quindi i propri collaboratori sulla base di cui alla tabella allegato sub. C), che prevede un punteggio massimo di 30 punti per persona. Per poter accedere alla

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'FB', 'M', 'P/L', 'sc', 'B', 'F', and 'ms.', arranged horizontally across the bottom of the page.

liquidazione della produttività collettiva bisogna raggiungere nella citata scheda di valutazione il punteggio minimo di punti 18.

Art. 9 – 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 del personale educativo dell'asilo nido, pari ad **€ 32.824,85** risulta pertanto, per l'anno 2016 così ripartito (**allegato sub. B**):

Finalità del compenso	Risorse assegnate e destinate effettivamente
Indennità di rischio	€1.560,00
Indennità di disagio	€240,00
Indennità di maneggio valori	€351,00
Indennità ufficiale anagrafe e stato civile	€508,32
Nuove progressioni orizzontali	€ 5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€8.000,00
Specifici obiettivi di produttività	€ 4.200,00
Incentivazione produttività collettiva	€12.965,53
TOTALE	€32.824,85

2. 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 .

ALLEGATI AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO:

- **Allegato A) – COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2016;**
- **Allegato B) – DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2016;**
- **Allegato C) – SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI E RESPONSABILI DI AREA**
- **Allegato D) – SCHEDA “INCARICHI DI RESPONSABILITA”**

TE
Cisp FP
M. Chi
B
K
R
14
M.

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
2016**

DESCRIZIONE	2015	2016
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	40.985,13	40.985,13
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	6.090,88	6.090,88
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.873,13	2.873,13
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.644,36	3.644,36
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.490,88	2.490,88
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1. lett. L). CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2. CCNL 2000-01) - DAL 2011	940,42	940,42
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	57.024,80	57.024,80
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1. lett. D). CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4. C.3. CCNL 2000-2001; ART. 3. C. 57. L.662/1996. ART. 59. C.1. lett. P). D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15. C.1. lett. N). CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15. C.2. CCNL 1998-2001)	3.000,00	3.000,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54. CCNL 14.9.2000)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14.9.2000)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	<i>3.000,00</i>	<i>3.000,00</i>
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17. C.5. CCNL 1998-2001)	371,71	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14. C.4. CCNL 1998-2001)		842,29
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15. C.1 LETT. K). CCNL 1998-2001; ART. 92. CC. 5-6. D.LGS. 163/2006)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14/9/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1. lett. D). CCNL 1998-2001)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15. COMMA 1. lett. K); ART. 16. COMMI 4 E 5. DL 98/2011)		
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	<i>371,71</i>	<i>842,29</i>
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.371,71	3.842,29
TOTALE	60.396,51	60.867,09
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	60.024,80	60.024,80
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	-	-
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	60.024,80	60.024,80
Calcolo delle riduzioni previste		
Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):		
PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	21,00	21,00
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	21,00	20,00
<i>riduzione da apportare al fondo parte stabile e variabile soggetta al vincolo (60.024,80/21/365*10)</i>		79,39
TOTALE FONDO RISORSE STABILI E VARIABILI		60.787,70

TB
Cisl PP
per.

(C) (L) (H)
Ro

pe
B

K
full

per.

ALLEGATO B)

Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2016

DESCRIZIONE	2016
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ART.17, comma 2, lett. b)	14.985,33
INDENNITA' DI COMPARTO	10.126,56
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	
INDENNITA' DI TURNO	
SPECIFICHE RESPONSABILITA'- Art.17 lett.f) CCNL 01.04.1999	
INDENNITA' UFFICIALI ANAGRAFE E STATO CIVILE art.17 comma 2 lett. i) CCNL 01.04.1999	508,32
INDENNITA' DI RISCHIO ART.17 comma 2 lett. d) CCNL 01.04.1999	1.560,00
INDENNITA' DI DISAGIO art.17 comma 2, lett. e) CCNL 01.04.1999	240,00
MANEGGIO DENARO AGENTI CONTABILI art.36 CCNL 14.09.2000	351,00
INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO (ART.31, comma 7, CCNL 14.09.2000; ART.6 CCNL 05.10.2001)	2.850,96
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	30.622,17
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	
NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	5.000,00
INDENNITA' DI RISCHIO	
INDENNITA' DI DISAGIO	
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	
SPECIFICHE RESPONSABILITA'- Art.17 lett.f) CCNL 01.04.1999	8.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA art.17 comma 2 lett. a) CCNL 01.04.1999	12.965,53
PROGETTI SPECIFICI	4.200,00
ISTAT	
ICI	
PROGETTAZIONI INTERNE	
...	
...	
ALTRE...	
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	30.165,53
TOTALE	60.787,70
TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)	
	60.787,70

TG
CisPPF

M. Elmi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI ANNO

Al sensi di quanto previsto nel contratto, la valutazione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti fattori: formazione, qualità della prestazioni, rapporti di lavoro e autonomia.

Servizio	Cognome nome	Cat.	dal	al	
FATTORI	SOTTOFATTORI	VALUTAZIONE			TOTALE
		1	2	3	
Formazione	1) Aggiornamento professionale				
	2) Conoscenze informatiche e/o utilizzo dotazioni strumentali				
Qualità nelle prestazioni	3) Flessibilità nel lavoro				
	4) Efficacia dell'attività lavorativa				
	5) Raggiungimento degli obiettivi				
	6) Capacità di far fronte ad incremento nei carichi di lavoro				
	7) Relazioni interne con i colleghi e Amministrat.				
	8) Relazioni esterne con il pubblico e i cittadini				
Autonomia	9) Assunzione di responsabilità				
	10) Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi				

Aggiornamento professionale: dimostrazione della capacità di aggiornamento continuo utilizzando tutti gli strumenti in dotazione

Assunzioni di responsabilità: si valuta la capacità del lavoratore di lavorare in modo autonomo, manifestandosi come interlocutore diretto degli amministratori e degli utenti, pubblici e privati, dei servizi.

Esperienza e/o Capacità propositiva di soluzione di problemi : si considera la capacità di proporre soluzioni attinenti alle problematiche organizzative ed innovative nell'ambito delle competenze assegnate. In particolare saranno valutate la capacità di iniziativa, di semplificazione e di miglioramento.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

punteggio 1 : prestazione o standard al di sotto delle attese (sotto il 50% di quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 2 : prestazione o standard in linea con le attese (rispondente a quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

punteggio 3 : prestazione o standard superiore alle attese (oltre quanto ripetibile per lavoratore di quella categoria);

VALUTAZIONE POSITIVA: quando il risultato è superiore a 18 punti per produttività e 22 punti per progressione orizzontale.




DB
SIFFP
M. C. W.
B
M

M
S

ALLEGATO D)

INCARICHI DI RESPONSABILITA'						
RIFERIMENTI	GRADUAZIONE					
	1 punto	punti	2 punti	punti	3 punti	punti
A) RISORSE UMANE	1 punto		2 punti		3 punti	
Personale coordinato (come conteggiare eventuali lsu?)	1 unità		2 unità		3 o più unità	
B) FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA	1 punto		2 punti		3 punti	
difficoltà nel rendere interscambiabili le proprie mansioni con altri dipendenti	minima		media		significativa	
C) COMPLESSITÀ	1 punto		2 punti		3 punti	
Grado di autonomia (compresa la sottoscrizione di atti vincolanti per l'esterno, la redazione di provvedimenti e la gestione di procedimenti particolarmente complessi)	Ridotto grado di autonomia		Medio grado di autonomia		Consistente grado di autonomia	
Complessità (nel senso di necessità di applicare, nelle proprie mansioni, diversi ambiti normativi), inteso anche come svolgimento anche momentaneo di mansioni di competenza del resp. di servizio <i>Idoneità personale</i>	Prevalenza di attività stabili o di routine che richiedono soluzioni specialistiche di base		Prevalenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore		Presenza di attività che richiedono presenza di problem solving a causa di variabilità interna/esterna	
Relazioni interne	Collaborazione limitata ad un livello di base		Presenza significativa di relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla soluzione dei problemi		Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con le altre posizioni finalizzate alla soluzione di problemi complessi	
Relazioni con altri enti, con altri organismi (es. giunta-consiglieri-sindaco) o con l'utenza	relazione limitata ad un livello di base		Presenza significativa di relazioni collaborative o con istituzioni o organismi esterni		Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni, utenti od organismi politici	
TOTALE COMPLESSITÀ				0		0
TOTALE	Fascia A	0	Fascia B	0	Fascia C	0
Totale generale						0

Punteggio	Importi
da 15 a 18	1.500,00
13-14	1.300,00
11 e 12	1.100,00
9 e 10	900,00
8	700,00
7	600
da 0 a 6	0

 TB a.s.l. FP
 M. Ch.

