

comune di Albino

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

del personale dipendente

VALENZA GIURIDICA 2013 - 2014 - 2015

VALENZA ECONOMICA: 2015

La Delegazione di parte pubblica, composta

Alletto Salvatore _____	Presidente
Zanga Enza _____	Membro,
Costantini Antonio _____	Membro,
Azzali Giovanni _____	Membro,
Vitali Giuliano _____	Membro,
Maggioni Roberta _____	Membro

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

C.G.I.L. _____

C.I.S.L. _____

DICCAP _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Dotti Erika _____

Birolini Francesco _____

Grazioli Moira _____

Zanoni Silvia _____

Marenzi Angelo _____

Art. 1 **Premessa**

Le parti danno atto:

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

– D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;

– D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;

– D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche

con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

– D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;

– Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), modificato da ultimo con deliberazione di Giunta n. 10 del 23/01/2012;

– Sistema di Valutazione del personale in vigore;

– CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

Art. 2 **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio *presso l'Ente, a tempo indeterminato* ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta

e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
 - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuovi servizi, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
 - d) accertamento e verifica anche intermedia del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 **Strumenti di premialità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

Art. 7 **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
- f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" fermo rimanendo che "deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte

limitata del personale”.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di “produttività”, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza, riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- congedo ordinario
- permessi sostitutivi delle festività soppresse.
- recupero di lavoro straordinario.

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro.

FONDI AUTONOMI DEL SALARIO ACCESSORIO

Sono inseriti nel salario accessorio i seguenti fondi:

Art. 8
Fondo per prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

L'articolo 208, commi 2° e 4°, del Decreto Legislativo n. 285/1992 (Nuovo Codice della Strada) disciplina la possibilità per gli Enti Locali di devolvere parte dei proventi derivanti da sanzioni pecuniarie amministrative a diverse finalità fra cui - come stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 426 del 9/10/2000 - l'assistenza e la previdenza complementare per gli appartenenti alla Polizia locale.

In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2015 sono state destinate anche alle finalità di assistenza e previdenza complementare degli appartenenti alla Polizia Locale tali proventi.

L'entità delle risorse è determinata in percentuale sulle somme riscosse quali risultanti dal rendiconto dell'esercizio applicando le seguenti percentuali: 2% per i primi 200.000,00 €.

- 1,5% oltre i 200.000,00 e fino a 300.000,00 €.
- 1% per le somme ulteriori.

La somma stimata per l'anno 2015 ammonta ad €4.000,00. Tale importo è indicativo poiché solo con il rendiconto dell'anno 2015 si potranno quantificare le risorse effettivamente destinate a tale finalità. Qualora a consuntivo e compatibilmente con il limite della spesa di personale, le risorse finalizzate della 208 previste a bilancio lo consentano, le percentuali sopra richiamate verranno incrementate dello 0.50%.

Art. 9 Fondo per il lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario risulta pari ad €. 20.000,00.
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.

Art. 10 Fondo per l'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative
--

1. Le parti prendono atto che la struttura organizzativa del comune di Albino prevede al vertice di ogni Area un titolare di Posizione Organizzativa.
2. La nomina è competenza del sindaco secondo l'art. 31 dello statuto comunale, mentre competenze e funzioni attribuite agli stessi sono individuate dall'art.8 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
3. L'art. 10 del CCNL 1999 prefissa i valori sia dell'indennità di posizione (da un minimo di €.5.164 ad un max di 12.911) sia dell'indennità di risultato (da un minimo del 10% al massimo del 25% dell'indennità di posizione), mentre è apposta delibera di giunta a fissare i criteri e le pesature delle singole Posizioni Organizzative.
4. Viene inoltre istituita all'interno dell'ente l'alta professionalità ai sensi dell'art. 8 lett. B) CCNL 1999 a decorrere dal primo luglio 2015.
5. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art.11 del CCNL 31 marzo 1999, per l'anno 2015 il fondo destinato al finanziamento del trattamento accessorio degli incaricati di Posizione Organizzative, risulta pari ad €.54.734,00 per l'indennità di posizione ed ad €.13.684,00 per l'indennità di risultato. Per l'alta professionalità di €. 5.164 annui per l'indennità di posizione e di 516 per quella di risultato, da rapportare ai mesi dell'anno e in ragione dell'orario di lavoro.
6. Secondo quanto precisato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con delibera n.26 del 6/10/2014 tali risorse rientrano nell'ambito di applicazione dell'art.9, comma 2-bis del d.l. 31/05/2010 n.78 concorrendo pertanto a determinare l'ammontare complessivo delle risorse

destinate annualmente al trattamento accessorio.

7. In sede di prima applicazione la riduzione del fondo per l'istituzione dell'alta professionalità a decorrere dal 1/7/2015 è pari ad €.1.716 così determinata: somme necessarie a finanziare l'alta professionalità per 6 mesi: 2.841 (ind. pos.5.164/2 + ind. ris.516/2). Somme presenti nel salario accessorio ed assorbite nell'alta professionalità €.1.124 (ind.resp.6 mesi 792 + prod. med.6 mesi 332).

FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 11 **Compensi per indennità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro che producono l'erogazione di compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, è di competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, quindi, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 12 **Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. 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. Per attività particolarmente disagiata s'intende 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 ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. L'indennità di disagio non è cumulabile 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;

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate quelle individuate nella seguente tabella prevedendo per le stesse l'indennità riportata:

Attività professionale svolta	n. addetti	importo	frequenza
Attività prestata per raggiungere abitazioni isolate sul territorio o per disagio connesso allo stretto contatto con il traffico.	12	20	mensile
Attività di pronto intervento su richiesta degli utenti prestata durante i periodi di riposo in relazione alla durata della prestazione (20 €. fino a due ore, 50 €. se superiore)	2	20 50	Ad intervento
Attività legata ad interventi sul territorio con utilizzo di macchinari che richiedono patenti o abilità specifiche (es. autoscala)	1	800	annuo

Tale importo è conteggiato mensilmente e corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettivo servizio prestato.

5. L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche in relazione all'orario disagiato, programmato o imprevisto, connesso all'espletamento delle proprie mansioni in orari con le seguenti caratteristiche:

orario	Importo orario
Attività prestata in orario serale da lunedì a venerdì dopo le ore 20.00	€. 4
Attività prestata nel giorno di sabato o in giorno normalmente non lavorativo	€. 5
Attività prestata nel giorno di domenica o festivo	€. 6

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 5 è effettuata annualmente, a consuntivo e in ragione delle ore di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative.

6. i profili professionali per i quali si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione dell'indennità di disagio secondo i criteri e le attività sopra riportate sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operai per servizi a chiamata	2	€. 900,00
Operaio per uso macchinari speciali	1	€. 800,00
Biblioteca rientri disagiati o serali	4	€. 2.800,00
Messi Notificatori	2	€. 480,00
Polizia Locale	9	€. 2.260,00
Operai: sostituzione assenti	2	€. 1.500,00
TOTALE		€. 8.740,00

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate 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).

8. per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo complessivo di **€. 8.740,00**

Art.13
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10%;
 turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;
 turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50%;
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che è stato istituito il turno per il solo servizio di Polizia Locale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Polizia Locale	11	€. 23.000,00
TOTALE		€. 23.000,00

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

Art. 14

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio 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;
- 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
Operaio che svolge mansioni sul territorio	2	€.720,00
Operatore Socio Assistenziale	2	€. 720,00
Autista	1	€. 360,00
TOTALE		€. 1.800,00

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

Art. 15
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali ed è:

a) 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;

b) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;

c) se il servizio è frazionato, comunque 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%;

d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata nello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio con le modalità individuate dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prevista
Stato Civile	1	€.100,00
Ced	2	€. 2.564,00
Operai	2	€. 7.043,00
Polizia locale	11	€.13.308,00
TOTALE		€. 23.015,00

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

Art. 16
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €. 300 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano 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 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 variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 secondo la seguente tabella:

Importi maneggiati nell'anno	Indennità giornaliera
fino a 10.000 €.	0,70
da 10.001 €. a 20.000 €.	1
da 20.001 €. a 50.000 €.	1,20
oltre 50.000 €.	1,55

5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo annuo del servizio	media mensile individuale	Indennità giornaliera
Economato	17.429,83	1.452	1
Polizia Locale	67.875,27	1.885	1,55
Ufficio Tecnico	22.748,83	1.895	1,20
Biblioteca	6.237,90	519	0,7
Servizi Demografici	9.724,58	810	0,7
Parcometri	18.900,00	1.500	1
Pubblica Istruzione – Cultura	11.656,00	971	1

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

Servizio	n. addetti	n. giorni nell'anno	Importo annuo
Economato	1	252	252
Polizia Locale	3	556	860
Ufficio Tecnico	1	252	302
Parcometri	1	252	252
Biblioteca	1	304	213
Servizi Demografici	1	304	213
Pubblica Istruzione – Cultura	1	252	252
TOTALE			2.341

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate 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. 17
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. 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 seguenti attività ritenute rilevanti ai fini della responsabilità del servizio:

- Partecipazione a commissioni di gara;
- Referente per l'attività d'ufficio (organizza, coordina, controlla);

- Coordina personale assegnato;
- Controllo personale (dipendenti e non) assegnati (autorizza ferie, assenze, predispone bozza della scheda di valutazione);
- Responsabilità di istruttorie;
- Relazioni intersettoriali o con enti esterni;
- Responsabilità di gestione risorse;
- Responsabilità di attività delegata;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di concorso decisionale in situazioni di emergenza;

Al rapporto di ciascuna di esse con i “servizi” individuati dall’organigramma dell’ente è assegnato un punteggio che valuta anche quantitativamente l’attività. Tale valutazione è effettuata a cura del Responsabile di Area nella quale è inserito il servizio e ponderata con il comitato di gestione. La tabella conclusiva è conservata dal comitato di gestione.

4. Attribuire l’indennità per specifiche responsabilità in relazione alle valutazioni dei singoli servizi secondo gli importi di seguito graduati:

2.500 €.

1.900 €.

1.600 €.

5. L’indennità per specifiche responsabilità, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale, ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

6. L’individuazione dei singoli Responsabili cui attribuire l’indennità sulla base delle fattispecie sopra individuate è operata con proprio atto da ogni Responsabile di Area.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un’indennità per specifiche responsabilità. 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.

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.

L’importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità è pari ad euro **€.28.778,00**

Art. 18
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

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, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale e cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di €. 300 annuali.

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 e anagrafe	€. 300,00
b) Ufficiale elettorale	€. 300,00

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.

L’attribuzione dell’indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

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.

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.

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

Descrizione responsabilità	n. addetti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	7	€. 1.687,50
TOTALE		€. 1.687,50

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

Art. 19

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performances organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e 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.

2. Secondo l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 102 del 10/05/2004 l'amministrazione subordinava l'impegno ad incrementare le risorse ai sensi dell'art. 15 comma 2, CCNL 1.4.1999 fino al livello dell'1,2% alla realizzazione e continuazione di alcune attività ritenute per la stessa di particolare rilevanza.

3. Conseguentemente le risorse disponibili sono destinate prioritariamente a finanziare le seguenti specifiche attività:

- a) Rientri per servizi serali istituzionali (consigli, consulte, commissioni...); motivazione: l'assistenza agli organi politici da parte di un dipendente è prevista dal regolamento di funzionamento del consiglio e delle commissioni consiliari. L'impegno per tali rientri lavorativi oltre il normale orario di servizio, sono compensati con le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- b) Sostituzione colleghi quando comporti mansioni radicalmente diverse da quelle ordinariamente assegnate con necessità di formazione; motivazione: garantire la funzionalità dei servizi sia all'ente che all'utenza grazie all'elasticità e disponibilità del personale in servizio.
- c) Manutenzione parcometri; motivazione: la gestione dei parcometri con personale interno consente un risparmio rispetto all'affidamento del servizio all'esterno e una più efficace tempestività di intervento.
- d) Servizio Assistenti Sociali al sabato; motivazione: per ampliare l'offerta del servizio e consentire a tutti gli utenti di interfacciarsi con gli assistenti sociali. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- e) Servizio S.A.D. al sabato; motivazione: garantire agli assistiti il servizio domiciliare anche al sabato. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- f) Apertura servizio Asilo Nido periodi estivo e natalizio; motivazione: ampliamento dell'offerta ai sensi dell'art.31 punto 5) del CCNL 14/9/2000 per "attività ulteriori rispetto a

quelle definite nel calendario scolastico...per un periodo non superiore a quattro settimane...gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata... ” con corrispettivo che tiene conto dei maggiori introiti del servizio derivanti dalle rette degli utenti che fruiscono del maggior periodo di apertura e del trattamento economico ordinariamente spettante che porta ad una quantificazione di 1.250,00 €. per educatrice.

- g) Assistenza a manifestazioni culturali o sportive; motivazione: la presenza di dipendenti è richiesta dalla necessità di seguire le manifestazioni organizzate o in cui è parte l'ente. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- h) Apertura uffici stato Civile e Anagrafe al sabato; motivazione: offrire la possibilità ai cittadini di ottenere i servizi dell'ufficio anche in una giornata per molti non lavorativa. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- i) Attivazione del servizio predisposizione a favore dell'utenza della documentazione e bollettazione del tributo comunale TASI; motivazione: ridurre gli adempimenti a carico dell'utenza.
- j) Organizzazione e coordinamento dei servizi affidati a Lavoratori socialmente utili, o prestatori occasionali.

Tabella riassuntiva:

UFFICIO	ATTIVITA'	IMPORTO PREVISTO	n. dipendenti coinvolti
Segreteria	rientri per servizi serali istituzionali (consigli, consulte, commissioni...) o sostituzione.	€. 700,00	1
Ragioneria	Manutenzione parcometri	€ 1.000,00	1
Assistenza	Assistenti Sociali sabato 4,30	€ 1.400,00	1
	servizio S.A.D. al Sabato 3,30 ore	€ 1.340,00	1
Operai	Coordinamento LSU sul territorio	€ 1.000,00	1
Asilo Nido	Apertura 3 settimane di luglio e agosto	€ 10.650,00	8,5
Servizi Persona	Assistenza a manifestazioni culturali o sportive	€ 1.000,00	1
Anagrafe	apertura al sabato per 3,00 ore	€ 1.780,00	2
Tributi	TASI	€ 3.000,00	5
	TOTALE	€. 22.030,00	

L'erogazione effettiva di tali risorse avverrà solo in seguito alla valutazione dei risultati e alla percentuale di realizzazione dei progetti medesimi riscontrabile attraverso una relazione dei Responsabili di Area nella quale sono individuati i dipendenti interessati dalla singola attività e il servizio reso da ognuno.

Eventuali somme non erogate confluiranno nelle risorse di cui al n.4) del presente articolo.

4. Le risorse residue sono assegnate a ciascuna Area 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	1,16
C	1,36
D	1,79

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 area, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna Area.

5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna Area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

I dipendenti devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi dell'area devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente e rilevabili dal PEG e dal PDO.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

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

- a) la performance è erogata ai dipendenti di ogni area in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza attraverso il PEG e altri obiettivi concordati dal nucleo di valutazione con ogni Responsabile di Area;
- b) 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 è effettuata dall'apposito Nucleo;
- c) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, 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;
- d) 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.

8. Alla **performance individuale** è assegnato il restante 50% delle risorse del presente articolo ed è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata da ciascun Responsabile di Area o di Servizio compilando le relative schede di valutazione (all.a) distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure:

- a) le 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 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.

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente dell'Area è effettuato dividendo l'importo di Area destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente dell'Area, 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 formula,

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

Dove:

R = totale risorse destinate nell'Area alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente dell'Area;

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, l'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.

9. 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.

10. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€. **36.543,00**

Art. 20

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale art.15 comma 1 lett.k) CCNL

1. Le risorse di cui al presente articolo 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 e sono inserite con la distinzione e le modalità indicate nello schema predisposto dall'Aran e dalla Ragioneria Generale dello Stato a seconda se siano o meno soggette al limite di spesa di cui alla seconda parte dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010.

2. Si da atto che le risorse relative al progetto sicurezza denominato "NOTTI SICURE 2015" da riconoscere al personale dipendente che partecipa al progetto, provengono dalla ripartizione delle risorse di cui all'art.208 c.d.s. e verranno commisurate all'apporto qualitativo e quantitativo fornito da ciascun dipendente come attestato dal Comandante della Polizia locale per un importo complessivo di €12.000 comprensivo di oneri riflessi e irap, pari ad €9.070 da inserire nel fondo;

3. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono. Le somme riportate nella seguente tabella (al netto degli oneri) sono pertanto presunte:

	soggette a limite	Non soggette a limite
Avvocatura da sentenza (a carico controparte)		3.000
Avvocatura da compensazione (a carico ente)	1.480	
Progettazione interna lex 163 (lordo 15.000)		17.006
ICI recupero evasione	6.000	

ISTAT rilevazione		1003
Servizi serali vigili con proventi art.208 (lordo 12.000)	9.070	
Pratiche condono edilizio D.Lgs 269/2003		9.000
totale	16.550	30.009

L'importo complessivo destinato da specifiche disposizione è pari ad euro: **€.46.559,00**

Art. 21
Risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale derivanti da accordi contrattuali o con società esterne (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01)

1. Le somme individuate nel presente articolo si intendono comprensive degli oneri riflessi a carico dell'ente e pertanto verranno conteggiate nel fondo al netto di tali oneri.
2. A seguito degli accordi intercorsi con il Sistema Interbibliotecario Valseriana è riconosciuta ai dipendenti del Comune di Albino per le attività connesse alla funzione di comune capofila la somma di euro 2.500,00 (somma complessiva da indicare nel fondo €. 1.889,64);
3. Secondo la convenzione intervenuta con la società Servizi Socio Sanitari Valseriana è riconosciuta ai dipendenti del comune di Albino per le attività connesse alla funzione di comune capofila la somma di euro 5.000,00 (somma complessiva da indicare nel fondo €. 3.779,29);
4. L'erogazione di tali somme avverrà a seguito dell'individuazione delle prestazioni effettivamente svolte dai singoli dipendenti come rilevato con apposita analitica rendicontazione dal Responsabile di Area di riferimento;
5. Si da atto che tali risorse dovranno/potranno compensare l'eventuale maggiorazione riconoscibile al Responsabile di Area per servizi in convenzione ex art.14 CCNL 2004.
6. A seguito degli accordi intercorsi con il comune di Carona lo stesso rimborserà i servizi concordati ed effettuati dagli agenti di polizia locale sul proprio territorio per un importo di €2.370,00.

accordo con	Importo lordo	Importo netto
Sistema Interbibliotecario	€. 2.500,00	€. 1.890,00
Soc. Servizi socio sanitari	€. 5.000,00	€. 3.779,00
Servizi di P.L. presso comune di Carona	€. 2.370,00	€. 1.792,00
totale		€. 7.461,00

Art. 22
Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 20% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: **€. 250**

Art. 23

Risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria - 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.
2. 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.
3. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale in servizio a seguito di processi di mobilità esterna.
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 tabellare.
5. Nel caso di cessazioni dal servizio a qualunque titolo o progressioni verticali le risorse relative alle posizioni economiche acquisite dal personale cessato o riclassificato dovranno essere lasciate nel fondo per l'importo corrispondente al valore della posizione economica riferita al 2009.
6. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente comma 4 è pari per il 2015 al seguente importo €. 173.655,74.

Art. 24

Progressioni economiche nella categoria: criteri e modalità

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2015-2017.
2. Per l'anno 2015 e per i due anni successivi vengono finalizzate alle progressioni orizzontali risorse per €.7.000 annui per complessivi €.21.000 nel triennio 2015-2017, con una possibile variazione annua del 5% in aumento o in diminuzione al fine di consentire la copertura della progressione marginale e nel rispetto comunque del limite del triennio di 21.000€.
3. Le risorse da assegnare alle progressioni orizzontali di ogni categoria vengono individuate dividendo il totale delle risorse disponibili nell'anno (€.7000) per il numero complessivo dei dipendenti che potrebbero progredire (58) moltiplicato per il numero di dipendenti di ogni categoria che non hanno raggiunto il limite all'interno della categoria (8;31;19):

cat.	Dipendenti nella categoria	n. dipendenti che possono progredire perché non hanno raggiunto il limite cat.	Somma necessaria per garantire una progressione	Risorse per progressione nel 2015
A	4	0	0	0
B	12	8	3.602,19	965,52
C	47	31	20.119,73	3.741,38
D	23	19	27.526,51	2.293,10
	86	58	51.248,42	7.000

4. In considerazione delle risorse minime e massime necessarie a consentire una progressione all'interno di ciascuna categoria saranno possibili le seguenti progressioni:
Cat. B = da 1 a 3
Cat. C = da 4 a 7
Cat. D = da 1 a 2

5. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i **criteri** per effettuare le progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:
- Per ogni categoria verrà predisposta una graduatoria e, in ordine decrescente, la progressione sarà attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto sulla base della valutazione individuale ottenuta e la graduatoria verrà scorsa fino ad esaurimento delle risorse assegnate alla singola categoria con il margine correttivo di cui al punto 2.
 - Requisiti per l'inserimento in graduatoria** per accedere alla progressione economica:
 - avere un'anzianità di servizio minima di trentasei mesi nella posizione economica;
 - raggiungere un punteggio minimo, fissato nel 70% del punteggio massimo, nella scheda di valutazione della performance individuale;
 - Modalità di formazione della graduatoria:** la valutazione di ciascun dipendente redatta dai singoli Responsabili di Area e la valutazione dei Responsabili di Area redatta dal Segretario Generale, nel rispetto dei criteri di cui all'art.5 CCNL 1999, vengono riportate in una graduatoria unica distinta per categoria con le seguenti precisazioni:
 - a parità di punteggio nella valutazione verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica all'interno della categoria;
 - nel caso di ulteriore parità a chi non ha mai avuto progressioni.
6. Le eventuali somme assegnate in ogni categoria per le progressioni orizzontali che non venissero utilizzate, perché non sono state attribuite progressioni o perché risultino residuali e insufficienti alla copertura di una progressione orizzontale, costituiranno un residuo assegnato in incremento alla stessa categoria nell'anno successivo. Le quote non attribuite nel 3° anno di progressione devono confluire nel fondo di produttività collettiva della categoria per l'anno successivo.
7. La progressione economica, pur se attribuita al termine del periodo di valutazione annuale, avrà decorrenza dal primo gennaio di ogni anno di valutazione.

Art. 25
Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Totale del fondo **€. 429.907,00**

Risorse non soggette a contrattazione e vincolate da disposizioni del CCNL :

Indennità di comparto	38.827,00
Progressioni economiche nella categoria attuali	173.656,00
Progressioni economiche nella categoria anno 2015	7.000,00
Indennità educatrici asilo nido	8.218,00
TOTALE	227.702,00

Risorse vincolate da specifiche disposizioni:

Risorse vincolate da specifiche disposizione di legge (I.C.I, sentenze compensate, art.208 progetti serali vigili)	16.550,00
Risorse vincolate da specifiche disposizione di legge (progettazione interna, sentenze favorevoli, ISTAT,condono)	30.009,00
Rimborsi notificazioni quota messi art.22	250,00
Sponsorizzazioni ed accordi esterni art.20	7.461,00
TOTALE	54.270,00

Le risorse del fondo destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015, risultano pertanto essere così ripartite:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate	8.740,00
Indennità di turno	23.000,00
Indennità di rischio	1.800,00
Indennità di reperibilità	23.015,00
Indennità di maneggio valori	2.341,00
Compenso per particolari responsabilità	28.778,00
Compenso per specifiche responsabilità	1.688,00
Produttività per attività storicizzate	22.030,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	36.543,00
TOTALE	147.935

Art. 26
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.
3. L'applicazione del presente contratto è condizionato all'acquisizione del prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

Albino, li 5 novembre 2015

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

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

ALLEGATO B

**SCHEMA DI RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE
TECNICO-FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI**

ALLEGATO C

**DISCIPLINA DELLE RISORSE CORRELATE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI
LEGGE**

Costituiscono parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Albino i seguenti atti regolamentari che contengono i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'I.4.1999:

- 1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI**
Approvato con deliberazione G.C. n.212 del 20/12/2010.
- 2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 93 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/06.** Come modificato in seguito al D.L.90/2014 e approvato con delibera di giunta n. 51 del 9.3.2015
- 3. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE A PROGETTI DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA E ALLA SICUREZZA STRADALE AI SENSI DEL COMMA 5 BIS. DELL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA.**
V. progetto “Notti sicure 2015” approvato con delibera di giunta n. 127 del 3.6.2015