

**IPOTESI**  
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**del personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda**  
**Anno 2017**

In data 28 aprile 2017 alle ore 09.00 a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in oggetto, le parti sottoscrivono la presente ipotesi di accordo:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** nelle persone dei sigg.

- 1) Dott. Pietro Oliva – Presidente Segretario Comunale
- 2) Rag. Mantecca Giusi – Responsabile del Settore Ragioneria

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE** composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU

- 1) Dott. Roberto Andreotti
- 3) Personelli Cinzia
- 4) Filippazzo Irene

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA** nelle persone dei sigg.

- 1) Natalino Cosentino – F.P.S. CISL
- 2) Brumana Marco – F.P. CGIL

**Titolo I°**  
**Disposizioni generali**

**Art. 1**

**Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni in cui si prevede che "la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali" richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

**Art. 2**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato questi ultimi con un contratto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità **per l'anno 2017**.

### **Art. 3**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

## **TITOLO II°**

### **Il sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 5**

##### **Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

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

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

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

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

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

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

## **Art. 6**

### **Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

## **Art. 7**

### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

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

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

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

## **Art. 8**

### **Modalità di concertazione**

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

## **Art. 9**

### **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

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

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

## **Art. 10**

### **Consultazione**

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

## **TITOLO III°**

### **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

#### **Art. 11**

##### **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

## **Art. 12**

### **Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## **TITOLO IV°**

### **Forme di partecipazione**

## **Art. 13**

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

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione ha costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi,



consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

## **TITOLO V°**

### **Disposizioni diverse**

#### **Art. 14**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

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

## **Art. 15**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2015, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio nei limiti di spesa previsti dall'art.6 comma 3 del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
  - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
  - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;

- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
- Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

## **Art.16**

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

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

## **Art 17**

### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale della vigilanza**

1. L'Amministrazione si impegna a favorire l'attuazione del disposto dell'art.17 del CCNL del 22/01/2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza verificando la possibilità di destinare una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

## **Art 18**

### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che:
  - a) **per l'anno 2017** è confermato il fondo annuo di **€ 5.200,00.=** destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come previsto dall'art. 14, commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999.
2. Il fondo di cui al comma 1 lett.a) viene incrementato con le risorse destinata a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali ai sensi dell'art.14 del CCNL 1.4.1999.
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno, se del caso, una volta all'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in eventuali incontri appositamente previsti.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", anche in pendenza di disciplina a livello di contrattazione integrativa decentrata.

## **TITOLO VI°**

### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

#### **Art 19**

##### **Premessa**

1. Le parti, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazioni della responsabile del settore finanziario n.4 del 23/01/2017 per la sua parte stabile; fermo restando che il fondo di parte stabile può essere oggetto di revisione a seguito delle effettive assunzioni e/o cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2017.
2. Le parti prendono atto che tale fondo è stato depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A) al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

#### **Art. 20**

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

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di

appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

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

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>n. addetti</b>
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico	=
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio	=
<b>TOTALE</b>	<b>=</b>

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di:

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo mensile</b>
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico	€ =

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

7. L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo giornaliero</b>
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio	€ =

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di

€ ==

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella

legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 21**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

1. 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 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 una 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% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- 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 i seguenti i servizi, ai fini della corresponsione della relativa indennità **per l'anno 2017** sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	<b>Servizio in turno</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
	Agenti di polizia locale	4	€ 6.000,00.=
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 6.000,00.=</b>

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come

convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 22**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
4. Le attività soggette a rischio e le risorse **per l'anno 2017** destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

<b>Profili professionali comportanti prestazioni lavorative soggette a rischio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Collaboratore professionale/operaio	1	€ 360,00.=
Esecutore tecnico/operaio	1	€ 360,00.=
<b>TOTALE</b>		<b>€ 720,00.=</b>

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 23**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

6. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;



- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del trimestre 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 secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. 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 è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse **per l'anno 2017** destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	<b>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prev.</b>
	Settore Tecnico	2	€ 2.200,00.=
	<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.200,00.=</b>

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 24**

### **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 € 100,00.= 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 liquidata annualmente 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 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
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:

<b>Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa</b>	<b>Importo medio mensile del servizio</b>	<b>Indennità individuale</b>
Servizi Demografici	€ 800,00.=	€ 0,77.=
Economato	€ 1.875,00.=	€ 0,77.=

6. Le risorse destinate **per l'anno 2017** alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Servizi demografici	3	€ 500,00.=
Servizio economato	1	€ 200,00.=
<b>TOTALE</b>		<b>€ 700,00.=</b>

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 25**

### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo**

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: € ==

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 26**

### **Risorse destinate al pagamento del particolare compenso al personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato a riposo settimanale**

1. L' art.14, comma 1, del CCNL 5/10/2001 che ha sostituito l'art.24, comma 1, del CCNL 14/9/2000, letto in connessione con i contenuti della dichiarazione congiunta n.12 allegata al CCNL 14/9/2000 e confermata dalla dichiarazione congiunta n.13 allegata al CCNL del 05/10/2001, stabilisce che:

- in tutti i casi in cui il dipendente sia chiamato a prestare attività lavorativa nella giornata destinata al riposo settimanale, al lavoratore va riconosciuta una giornata completa di riposo compensativo (solo se ha reso una prestazione quantitativamente equivalente ad una giornata convenzionale di lavoro di 6 ore). Diversamente la durata del riposo compensativo deve essere equivalente alla durata oraria della prestazione lavorativa;
- al lavoratore deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b) ora art.10 comma 2 lett.b) del CCNL del 9/5/2006 prendendo in considerazione e remunerando solo le ore di effettiva prestazione lavorativa.

2. Le risorse destinate alla corresponsione di tale compenso sono previste **per l'anno 2017** nel seguente importo: € 50,00.=

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

## **Art. 27**

### **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 € 2.500,00.=.
  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 convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire **per l'anno 2017** indennità per specifiche responsabilità assegnate con atto formale **CONFERMANDO** i criteri applicati nell'anno 2013 di cui al documento allegato.
  4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
  5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
  6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso 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.
  7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
  8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità viene determinato **per l'anno 2017** in **€ 4.600,00** da ripartire per 3 posizioni di specifiche responsabilità così individuate:
    - Servizio Edilizia Privata ed Urbanistica
    - Servizio Tutela del territorio e ambiente – Attività produttive
    - Servizio Tributi
- L'importo da corrispondere a ciascuna posizione viene determinato e graduato sulla base dei criteri declinati nella scheda allegata al presente contratto.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 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.

## Art. 28

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

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

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità annua
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe ed elettorale	€ 300,00.=

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

5. 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. 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. Le risorse destinate **per l'anno 2017** alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiale d'anagrafe, stato civile ed elettorale	C	1 P.T. 30h set.	€ 250,00.=
b)	Ufficiali d'anagrafe, stato civile ed elettorale	C	1	€ 300,00.=
c)	Ufficiali d'anagrafe e stato civile	C	1 P.T. 20h sett.	€ 166,67.=
	<b>TOTALE</b>			<b>€ 716,67.=</b>

8. 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. 29**

### **Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

1. Premesso che al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* l'indennità di €. 774,69 e che per la sua corresponsione è prevista una spesa pari a € ==

3. Per il pagamento al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse:

## **Art. 30**

### **Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Per l'anno 2017 sono previste le seguenti progressioni economiche orizzontali per un importo pari ad € 6.000,00:

- N. 1 categoria B
- N. 2 categoria C
- N. 3 categoria D

del personale in servizio all' 1.1.2017 a tempo indeterminato con un'anzianità di servizio di almeno 3 anni nella posizione economica in godimento.

L'attribuzione delle progressioni economiche verrà effettuata sulla base del sistema di valutazione in uso.

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 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.

## **Art. 31**

### **Risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare le performance di servizio e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

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

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance di servizio ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
4. Le risorse per compensare la performance di servizio ed individuale sono ripartite tra il relativo personale in funzione **della valutazione del rendimento e delle competenze**.
5. Per quanto concerne la **valutazione del rendimento** gli obiettivi prefissati individuali e/o di gruppo dei quali si andrà a verificare il raggiungimento dovranno possedere determinate caratteristiche ed in particolare:

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

Nella valutazione del rendimento, inoltre, verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio.

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

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

6. Per quanto concerne **la valutazione delle competenze** i criteri previsti dal vigente sistema di valutazione dell'Ente sono i seguenti:

- l'organizzazione intesa come la capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi, di adattarsi ai cambiamenti;
- l'innovazione intesa come la capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- la collaborazione, la comunicazione e l'integrazione intese come le capacità dimostrate di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori al fine di realizzare dei progetti e/o favorire la soluzione dei problemi;
- l'orientamento del cliente inteso come la capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione distorta delle norme al fine della soddisfazione del cliente interno (collega) ed esterno (cittadino/utente) all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.

7. Il **100%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione della performance organizzativa ed individuale come regolamentata dal sistema di valutazione



adottato dal Comune di Calusco d'Adda con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 14/01/2013.

Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno stesso il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Entro il mese di aprile dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente, per la sola valutazione delle competenze, il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

8. L'erogazione del compenso individuale avviene secondo la seguente tabella:

<b>A</b>	<b>B</b>
Valutazione della performance organizzazione ed individuale compresa tra	Compenso per valutazione della performance organizzativa ed individuale
80% e 100% attribuibile	100% compenso
60% e 79,9% attribuibile	80% compenso
40% e 59,9% attribuibile	55% compenso
20% e 39,9% attribuibile	30% compenso
0% e 19,9% attribuibile	0% compenso

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

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula

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

Dove:

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

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

B = percentuale di risorse destinate alla valutazione della performance del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la valutazione della performance;

b) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla valutazione della performance dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

c) 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 di servizio ed individuale per **l'anno 2017** sono pari a:

**€ 40.366,28.=**

### **Art. 32**

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

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

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

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

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

### **Art. 33**

#### **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 ...% 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: € =

### **Art. 34**

#### **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 e delle progressioni economiche già effettuate ammonta a **€ 74.352,95.=** di cui:

- **€ 61.352,95.=** derivanti da risorse della parte stabile incluse le economie fondo 2016 non utilizzate nell'anno precedente pari ad **€ 2.652,10.=**

- **€ 13.000,00.=** per risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione delle prestazioni nonché risorse derivanti dall'applicazione art.43 Legge 449/97.

#### **DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE ANNO 2017 + ECONOMIE 2016**

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per attività disagiate	€ =
Indennità di turno	€ 6.000,00.=
Indennità di rischio	€ 720,00.=
Indennità di reperibilità	€ 2.200,00.=
Compenso aggiuntivo per attività prestata in giornata di riposo settimanale	€ 50,00.=
Indennità di maneggio valori	€ 700,00.=
Compenso per particolari responsabilità	€ 4.600,00.=
Compenso per specifiche responsabilità	€ 716,67.=

Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	€	6.000,00.=
Performance di servizio ed individuale - incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€	40.366,28.=
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>61.352,95.=</b>

**DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE  
ANNO 2017**

Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato:		
- D.Lgs. 163/2006 – progettazione	€ 10.000,00.=	
- D.Lgs. 446/1997 – recupero ICI	€ 3.000,00.=	€ 13.000,00.=
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>13.000,00.=</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE</b>	<b>€</b>	<b>74.352,95.=</b>

Trattandosi di finanziamenti statali a destinazione vincolata le risorse destinate alla progettazione interna risultano escluse dai vincoli di contenimento della spesa di personale imposti dall'art. 9 comma 2 *bis* del D.L. 31 maggio 2010, n.78 convertito nella legge 30 luglio 2010, n.122.

1. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno stesso.
2. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 32 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

**TITOLO VII°**  
**Disposizioni finali**

**Art. 35**

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

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

**Art. 36**

**Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del

presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

### **Art. 37**

#### **Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione**

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

### **Art. 38**

#### **Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Presidente**

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**LA R.S.U.**

---

---

---

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

---

**ALLEGATO A**  
**Individuazione delle risorse decentrate**

**ART. 1**

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazioni n.4 del 23/01/2017 del Settore Finanziario per la sua parte stabile.
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.  
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
  - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
  - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).
  - d) il fondo viene ridotto di un importo consolidato dovuto alle riduzioni operate negli anni 2011/2014 a seguito della riduzione del personale in servizio.

<b>1</b>	<b>RISORSE STABILI</b>	
<b>1.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 118.095,52.=
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€ =
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011	€ =
<b>1.d</b>	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ =
<b>1.e</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011.	€ =



<b>1.f</b>	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 31/07/2009	€ =
	<b>Totale</b>	<b>€ 118.095,52.=</b>
	<b>RIDUZIONE RISORSE STABILI</b> <b>anno 2017</b> (Art.9 comma 2bis D.L. 31/05/2010, n.78 convertito nella L.30/07/2010, n.122)	
<b>1.g</b>	Riduzione consolidata proporzionata al personale in servizio anni 2011/2014	€ 5.379,13.=
	<b>TOTALE COMPLESSIVO RISORSE STABILI ANNO 2017</b>	<b>€ 112.716,39.=</b>

<b>2</b>	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>2.a</b>	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ =
<b>2.b</b>	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€ =
<b>2.c</b>	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ =
<b>2.d</b>	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€ =
<b>2.e</b>	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999)	€ =
<b>2.f</b>	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€ =
<b>2.g</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 50/2016, L 446/97, ecc.). - D.Lgs 50/2016 attività progettazione, direzione lavori, etc. € 10.000,00.= - D.Lgs. 446/1997 € 3.000,00.=	€ 13.000,00.=
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 13.000,00.=</b>

<b>3</b>	<b>SOMME NON UTILIZZATE</b> <b>Economie fondo 2016</b>	
<b>3.a</b>	Somme non utilizzate del fondo anno 2016	€ 2.652,10.=
	<b>TOTALE ECONOMIE 2016</b>	<b>€ 2.652,10.=</b>

3. Il totale complessivo delle risorse da distribuire del fondo di cui al presente articolo ammonta al seguente importo:

<b>AMMONTARE RISORSE DA DISTRIBUIRE</b>		
Risorse stabili		€ 112.716,39.=
Risorse variabili		€ 13.000,00.=
Somme non utilizzate nell'anno precedente (economie)		€ 2.975,98.=
	<b>TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004</b>	<b>€ 128.692,37.=</b>

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio.

## **ART. 2**

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

3. Per l'anno 2017 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95.=
Categoria C	€ 41,46.=
Categoria B	€ 35,58.=
Categoria A	€ 29,31.=

Per un totale annuo complessivo **di € 14.701,93.=**

### **ART. 3**

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

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

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

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

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

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 1.063,04.=
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 2.126,08.=
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 0.=

Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ 580,01.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 4.838,42.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ 3.820,14.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 567,32.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 2.146,59.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2004 (tenuto conto degli incrementi CCNL 22.1.2004 e uscite per progressioni verticali)	€ 7.454,85.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2005	€ 3.184,52.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006	€ 3.342,69.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 3.508,91.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2008	€ =
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009	€ 920,98.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2015 (a valere dal 2015 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 5.964,98.=
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 39.637,49.=</b>

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

- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza);
- per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di:

€ =

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

€ 58.376,97= oltre economie anno 2016 di € 2.975,98.= per un totale di **€ 61.352,95.=**

## **ALLEGATO B)**

### **Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge**

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Calusco d'Adda in applicazione dell'art. 31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti 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'1.4.1999.

#### **1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI**

1. Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni riunite n.51 del 04/10/2011 che, al punto 4.4, si pronuncia in merito al fondo derivante dal recupero dell'ICI affermando che lo stesso deve essere computato ai fini della determinazione del tetto di spesa posto al fondo per la contrattazione integrativa in quanto potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente viene definito per l'anno 2016 l'importo massimo erogabile di € 3.000,00.= comprensivo degli oneri a carico dell'Ente.

2. Trovano applicazione le disposizioni della deliberazione della Giunta comunale n. 116 del 30 settembre 2013 che destina la percentuale del **4%** di tutte le somme riscosse a titolo di imposta, sanzioni ed interessi nell'anno di riferimento con i seguenti criteri di riparto:

- 20% alla responsabile del settore finanziario;
- 50% alla dipendente che svolge in prevalenza l'attività di accertamento;
- 30% alla dipendente che supporta l'attività di accertamento.

#### **2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE PREVISTE DALL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 50/2016**

L'importo annuo presunto ammonta ad € 10.000,00.= comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.