



**COMUNE DI TORRE DE ' ROVERI**  
**Provincia di BERGAMO**

Piazza C.Sforza n. 3 - C.F.00684180169  
Tel. 035-581026 - Fax 035-583138

**ORIGINALE**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI TORRE DE' ROVERI  
PER L'ANNO 2013**

A seguito del parere favorevole espresso dal revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I in data 07.04.2014 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 21 del 23.04.2014, con la quale la giunta comunale ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente,

il giorno 28.04.2014 alle ore 16.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica, composta

dal presidente, sig. ra Elena Ruffini e dalla sig.ra Denise Lussana

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

CISL FP                      Natalino Cosentino

CGIL                              Marco Brumana

e dalla rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Viviana Gotz

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Torre de' Roveri

**Titolo I°**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**  
**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 Torre de' Roveri 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 rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal primo gennaio 2013 a prescindere dal momento della sua sottoscrizione.

3. Il presente contratto ha validità per l'anno 2013 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al d. lgs. 150/2009 a far data dal 01.01.2013, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

**Art. 2**  
**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 01.04.1999 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.

b) dal presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 22/01/2004.

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. 3**  
**Interpretazione autentica delle clausole controverse**

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

**Art. 4**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2013 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 420,00.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di specifiche disposizioni di legge, consultazioni elettorali, eventi eccezionali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso articolo, le prestazioni rese con finanziamenti a carico degli altri enti.
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
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 e dovrà essere debitamente motivata.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

**TITOLO II°**  
**DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. Le parti, prendono atto della costituzione del fondo di parte stabile e di parte variabile, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nel presente contratto collettivo decentrato. Convengono inoltre che a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

**Art. 5**  
**Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004**

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 CCNL del 22.01.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- 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 22.01.2004 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;
- dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- 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 22.1.2004.

<b>AMMONTARE DEL FONDO DESTINATO ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITÀ.</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 22.01.2004.	€26.917,57
<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.	€ 0,00
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011	€ 0,00
<b>1.d</b>	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2010 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€ 0,00
<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 2008..	€ 0,00
<b>1.f</b>	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11.04.2008	€1.537,42
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 28.454,99</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>	€ 0,00
<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).	€ 0,00
<b>2.c</b>	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2012 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€ 0,00
<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.	€ 0,00
<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).	€ 0,00
<b>2.f</b>	Risorse ambito Seriate implementazione software servizi sociali in applicazione dell'art.15 comma 1, lett.K) del CCNL 1.4.1999	€ 1.380,00
<b>2.g</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97); (TRIBUTI SOLO I.C.I. per euro 1.000,00)	€ 3.620,00
<b>2.h</b>	Risorse derivanti dal 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione innovazione, (art. 27, D.lgs. 150/09)	€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 5.000,00</b>

<b>3</b>	<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>	
<b>3.a</b>	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€ 0,00
<b>3.b</b>	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 95,58
<b>3.c</b>	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€ 0,00
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 33.550,57</b>

2. Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78 del 2010 che dispone "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è , comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio" in quanto di competenza dell'esercizio anno precedente.

**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 22.01.2004.

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. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

4. Per l'anno 2013 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 € 3.380,15 così suddiviso

Categoria D	€ 673,26
Categoria C	€ 2.279,93
Categoria B	€ 426,96

L'indennità di comparto è rapportata alle percentuali di servizio part-time effettuato dalle dipendenti Capoferri (77,70%) – Lussana (69,50) – Ricciardi ( 50%) – Mologno (69,50%).

**Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate**

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - cessato dal servizio;
  - che ha avuto una progressioni verticale
  - 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 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 tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 681,99
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 0
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 0
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2000	€ 2.077,05
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2002	€ 1.476,30
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2004	€ 3.125,37
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2006	€ 1.263,28
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2007	€ 2.343,25
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2008	€ 1.401,01
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2009	€ 2.002,37
Progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio con decorrenza 01.01.2010	<b>€ 2.339,88*</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€16.710,50</b>

(Per progressioni anni precedenti vedi specifica su relativi contratti)

\*Lussana da D5 a D6 = 1.378,00

Fabbrica da B5 a B6 = 600,00

Rizzi da C2 a C3 = 361,88.



Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 33.550,57</b>
<b>INDENNITA COMPARTO</b>	<b>€3.380,15</b>
<b>PROGRESSIONI STORICHE</b>	<b>€16.710,50</b>
<b>TOTALE FONDO DEPURATO</b>	<b>€ 13.459,92</b>

**Art. 6**

**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. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. 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;
4. Tale importo è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento e inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;

<b>DESCRIZIONE ATTIVITA' DISAGIATE</b>	<b>IMPORTO MENSILE</b>	<b>N° ADDETTI</b>	<b>TOTALE PREVISTO</b>
OPERATORE ECOLOGICO	€25,82	1	€ 309,84
			<b>IMPORTO TOTALE € 309,84</b>

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare 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. 7**  
**Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (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 CCNL 22.01.2004  
 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 ;
- c) Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

FIGURA PROFESSIONALE SOGGETTA A PRESTAZIONE DI LAVORO CON ESPOSIZIONE A RISCHIO	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
Operaio	1	€ 360,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>		<b>€</b>
		<b>360,00</b>

2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 8**  
**Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 CCNL 14.09.2000 è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa pari a € 200,00 e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

2. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente 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;

3. 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 CCNL 14.09.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;

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

<b>SERVIZIO ADIBITO A MANEGGIO VALORI</b>	<b>Importo medio mensile maneggiato</b>	<b>INDENNITÀ INDIVIDUALE</b>
Servizio anagrafe – Stato civile - Elettorale	€ 200,00	<b>€ 135,20</b>

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

<b>SERVIZIO ADIBITO A MANEGGIO VALORI</b>	<b>n. addetti</b>	<b>TOTALE PREVISTO</b>
Servizio anagrafe – Stato civile - Elettorale	2	<b>€ 172,76</b>

### **Art. 9**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. In applicazione dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

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

3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:

<b>DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ</b>	<b>INDENNITÀ ANNUA</b>
<b>a)</b> Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla categoria D	€ 1.361,00
<b>b)</b> Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla categoria C	€ 1.361,00
<b>c)</b> Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti alla categoria B	€ 0,00
<b>d)</b> Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€ 0,00
<b>e)</b> Attività di staff considerata di particolare importanza	€ 0,00

4. L'individuazione dei singoli responsabili a cui attribuire l'indennità sulla base delle fattispecie sopra individuate è operata con proprio atto da ogni responsabile di settore.

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.

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

6. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008

7. In applicazione del D.lgs 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

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

<b>lett.</b>	<b>DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA' (lettera. f)</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>N° ADDETTI</b>	<b>TOTALE PREVISTO</b>
a	Servizi Demografici	C	1	1.238,76
b	Servizi Sociali	D	1	€ 620,91
c	Servizio Biblioteca e Cultura	C	1	€ 1.238,76
d	Procedimento Tributi	C	1	€ 962,53
e	Procedimento Lavori Pubblici	C	1	€ 860,28
f	Servizio Edilizia Privata	C	1	€ 1.238,76
<b>IMPORTO TOTALE</b>				<b>€ 6.160,00</b>

9. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17 comma 2 lett. i) del CCNL 01.04.1999 integrato dall'art. 36 CCNL 22.01.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma precedente. del presente articolo nella misura massima di € 300 annui.

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

<b>DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, COMPITI E FUNZIONI</b>	<b>INDENNITÀ</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 0,00
c) Responsabile di tributi	€ 233,10
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

11. 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.

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

13. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

14. In applicazione del D.lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

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

<b>lett.</b>	<b>DESCRIZIONE DELLA PARTICOLARE RESPONSABILITA' (lettera. i)</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>N° ADDETTI</b>	<b>TOTALE PREVISTO</b>
a)	Ufficiale di stato civile e anagrafe	C	1	€300,00
b)	Responsabile di tributi	C	1	€ 233,10
c)	Responsabile di attività inerenti la protezione civile	C	1	€300,00
<b>IMPORTO TOTALE</b>				<b>€ 833,10</b>

16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 31 e finalizzati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale , con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 10**

#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Le parti danno atto che per l'anno 2013 non sono previste progressioni orizzontali, pertanto le relative modalità di u 'eventuale applicazione di questo istituto è rinviata al prossimo contratto collettivo decentrato integrativo.

#### **Art. 11**

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

1. L'art.2 comma 3 del D.Lgs 165/2001 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"*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15 comma 1 lett. K del

CCNL 01.04.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino a	€ 2.620,00
le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59 del D.Lgs. 446/1997 (accertamenti ICI) per l'anno corrente ammontino a un totale di:	€1.000,00
Risorse ambito Seriate implementazione software servizi sociali in applicazione dell'art.15 comma 1, lett.K) del CCNL 1.4.1999	€ 1.380,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE</b>	<b>€ 5.000,00</b>

3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17 comma 5 del CCNL dell' 01.04.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

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

### **Art. 12**

#### **Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale**

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

Per quanto attiene il peso della valutazione dei comportamenti organizzativi e della performance, verrà applicata la proporzione del 50% per la valutazione dei comportamenti organizzativi e del 50% per la realizzazione dei progetti contenuti nelle schede di progetto allegate alla deliberazione di giunta comunale n. 64/2013 avente per oggetto: "approvazione peg anno 2013"

2. 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 dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;

- c. le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - d. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
3. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente.
  4. Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dai responsabili di settore, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
  5. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
    - a. alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi;
    - b. la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
    - c. l'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione individuale annuale.
    - d. per l'erogazione della quota di cui al punto c) si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 3, lett. b), i risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente moltiplicata per parametro della categoria di appartenenza.
    - e. prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti

dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

- f. i risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti c), d) ed e) andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5, del D.L. 112/08, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.
6. Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza in applicazione delle lettere b) e e) del precedente punto 6).
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
- 9) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: **€ 604,07.**

### Art. 13

#### 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 22.01.2004.

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 22.01.2004.

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 22.01.2004.

NOMINATIVO	IMORTO	MESI	TOTALE
MOLOGNI GIULIETTA – part time 29 ore solo fino al 31.1.2013 Dal 1.2.2013 part-time 25 ore solo Torre de' Roveri	20,15	1	20,15
<b>TOTALE</b>			<b>20,15</b>



#### Art. 14

### Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2013 così suddiviso tra i diversi istituti:

FINALITÀ DEL COMPENSO	RISORSE ASSEGNATE
Compenso per attività disagiate	€ 309,84
Indennità di turno	€ 0,00
Indennità di rischio	€ 360,00
Indennità di reperibilità	€ 0,00
Indennità di maneggio valori	€ 172,76
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno	€ 0,00
Compenso per specifiche responsabilità lett. f	€ 6.160,00
Compenso per particolari responsabilità lett. i	€ 833,10
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 0,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione (convenzione ufficio tecnico)	€ 20,15
Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 604,07
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.459,92</b>

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

#### Art. 15

### Disposizione finale

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.

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.

Torre de' Roveri li 28.04.2014

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:** f.to Ruffini Dott.ssa Elena

---

f.to Lussana Rag. Denise

---

---

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.** f.to Gotz Viviana

---

---

---

---

**I RAPPRESENTANTI TERRITORIALI DI COMPARTO OO.SS**

---

f.to Cosentino Natalino (CISL)

---

f.to Brumana Marco (CGIL)

---

---