



COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI LOVERE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI - ANNO 2017

La delegazione trattante di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999, riunitasi nella sede della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi di Lovere in data 21 DIC. 2017, ha sottoscritto il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2017.

Handwritten signatures:
Bianca Fusi
Lotti
Inoelli
M.C.
ad
Ch
[Signature]

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI
Anno 2017**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 207 del 19.12.17 con la quale la Giunta Esecutiva della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 21 DIC. 2017 ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione di parte pubblica**, composta dal Presidente, Dr. Fusari Silvano – Direttore Generale e dalla Dott. ssa Zenti Elisabetta Elide Responsabile Area Finanziaria

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

C.I.S.L. – FP rappresentata dal Signor Catania Massimo
FP C.G.I.L. rappresentata dal Signor Cotti Cometti Giorgio
U.I.L. rappresentata dal Signor Capitano Mauro

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg.

Bonomelli Marinella
Valetti Luca
Zanoli Bianca

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C. C. D. I. del personale dipendente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi.

Titolo I°

Disposizioni generali

**Art. 1
Premessa**

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. 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

Handwritten signatures:
CUC. Bianca Zanoli, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

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 della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi 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.

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.

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da**:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

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 Esecutiva 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**

ELC. Brancaloni

Novelli

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 temperare 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 delle 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.**

ELC.

Branel.

Baroli

Di

Di

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

Trattazione delle 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 con particolare riferimento a:

- a) I criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dello stesso art. 17;
- b) I criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
- c) I criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
- d) I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. A) del CCNL 1.4.1999;
- e) Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. E), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;
- f) I criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
- g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- h) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
- i) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda dei servizi;
- j) le pari opportunità;
- k) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze del personale;
- m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- n) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
- o) le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004. Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 del precedente art. 4, per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
- b) valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente di valutazione;
- e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'art. 5 del Nuovo ordinamento professionale;
- f) individuazione di nuovi profili di cui all'art. 3 comma 6 del Nuovo ordinamento professionale;
- g) attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'art. 14 comma 2;
- h) articolazione dell'orario di servizio;
- i) criteri generali per la mobilità interna.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

CUC. Bianchi    4 

Art. 8
Modalità di concertazione

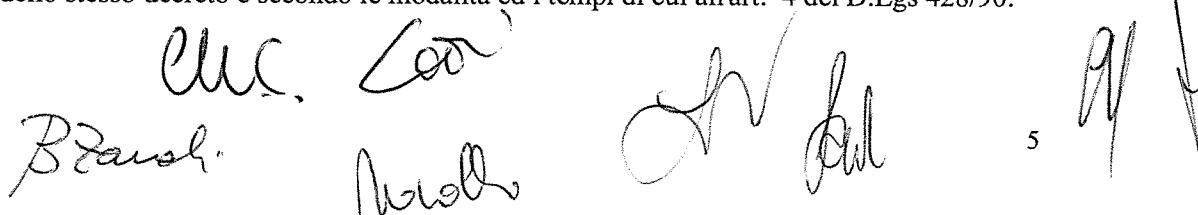
1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta 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 designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi .

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:
 - linee di organizzazione dei servizi;
 - innovazione tecnologica degli stessi;
 - 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

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.



5

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

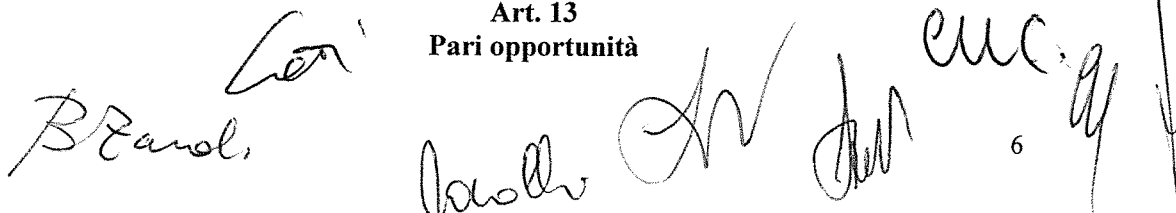
1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, 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. Di norma le OO. SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
3. 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

Pari opportunità

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'B. Caroli', followed by 'L. C.', and then a series of other initials and signatures, including one that looks like 'CUC' and another with the number '6' below it. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

- a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nuove fruizioni del lavoro a tempo parziale;
- b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art. 14

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. n. 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire 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. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D. Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, 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. 15

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 apparecchiatura 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,

Chc. Beaul.

Coa
Rouelle

Chc. Beaul.

7

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. 16

Formazione ed aggiornamento professionali

4. 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.
5. A tal fine l'Ente, per l'anno 2017, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
6. 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.

Usc. Brand.

Co

Novel

AN

del

8

8

Art.17

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 potrebbero essere ad esempio, 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.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:
 - conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
 - conferenze dei servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale
 - raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2017 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in **€ 3.600,00**.
2. Si conviene che, in base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi e dovrà essere debitamente motivata.
3. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
4. 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", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.
5. Si ribadisce che il lavoro straordinario deve essere:
 - debitamente e preventivamente autorizzato
 - di almeno ½ ora consecutiva oltre l'orario di servizio.
6. Non verranno conteggiate come ore di lavoro straordinario la somma dei minuti giornalieri.
7. Il dipendente deve indicare sulla richiesta di autorizzazione al lavoro straordinario se lo stesso dovrà essere liquidato o recuperato entro il mese successivo.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed

CUC. *[Signature]*
BZand. *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL dell'11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito secondo la disciplina del presente titolo.

Per calcolare le economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/08 relative ai primi giorni di malattia su qualsiasi indennità debba essere erogata si decide che verrà suddiviso l'importo del budget assegnato per i giorni lavorativi utili annuali per il numero dei dipendenti, ottenendo il budget giornaliero che verrà moltiplicato per il numero di giorni di malattia in questione.
Tale importo costituisce l'economia di bilancio.

Art. 19

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

1. Le risorse indicate nel presente sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** per rientri oltre l'orario di servizio, con interruzione temporale tra i due periodi di almeno ½ ora .
2. 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.
3. Le parti convengono che oggetto dei rientri sono : riunioni, corsi e manifestazioni, rientri in servizio oltre il normale orario, rientri motivati dalle ferie.
4. Si ha diritto all'indennità di disagio per rientri oltre l'orario di servizio, con interruzione temporale tra i due periodi di almeno ½ ora .
5. I valori sono determinati in:
 - Diurno feriale euro 20,00
 - Sabato/Festivo/Notturmo euro 30.00
6. Per rientro notturno si intende il rientro che inizia dopo le ore 22.00

Attività professionale svolta	n. addetti	Somma prevista
Rientri per riunioni, corsi e manifestazioni, rientri in servizio oltre il normale orario, rientri motivati dalle ferie	12	1.300,00
TOTALE		1.300,00

CUC. Coo
Bianchi
10

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 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. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

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** entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

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.

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**.

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

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prevista
Servizio antincendio boschivo	1	€ 700,00
TOTALE		€ 700,00

Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 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**).

Per calcolare le economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi dell'art. 71 del D.L. 112/08 relative ai primi giorni di malattia su qualsiasi indennità debba essere erogata si decide che verrà suddiviso l'importo del budget assegnato per i giorni lavorativi utili annuali per il numero dei dipendenti, ottenendo il budget giornaliero che verrà moltiplicato per il numero di giorni di malattia in questione.

Tale importo costituisce l'economia di bilancio.

Leo
B. Bausch
CUC.
11

Art. 21

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, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€ 3.360,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. B	€ 875,00
	€ 4.235,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** e può essere erogata in **quote mensili o contestualmente alla liquidazione del fondo**.
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 per maternità**.
8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)		C	2	€ 3.360,00
b)		B	1	€ 875,00
	TOTALE			€ 4.235,00

9. 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. 23

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. 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 risorse per **€ 65.321,18** così finanziate:
 - Trasferimenti Comuni per gestione Ambito Alto Sebino € 12.173,53
 - Trasferimenti Comuni per gestione Ambito Basso Sebino € 7.262,63
 - Fondi bilancio Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi € 36.720,02
 - Fondi politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività € 9.165,00
2. Le retribuzioni di posizione e risultato nei limiti di spesa convenuti nel presente articolo sono applicati a seguito dell'esperimento delle procedure di concertazione per la valutazione delle

Handwritten signatures and notes:
CUC, B. Fanci, Novelli, [signature], [signature], [signature]
12

posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni di cui all'art. 16 del CCNL del 31.3.1999 e confermate dall'art. 10, comma 3 del CCNL del 22.1.2004.

3. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità 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.
4. La retribuzione di risultato è corrisposta nel mese di marzo dell'anno successivo sulla base della valutazione del Direttore con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di PEG e di performance approvati.
5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 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**) solo per quanto riguarda le retribuzioni finanziate dai fondi politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività. Gli altri risparmi **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione**.

A tal fine si dichiara che per l'anno 2017 le risorse pari a € 9.165,00 sono così destinate:

- € 1.719,69 Indennità di posizione dipendente Caldara
- € 430,38 Indennità di risultato dipendente Caldara
- € 2.000,00 Indennità di risultato dipendente Cominetti
- € 2.000,00 Indennità di risultato dipendente Perani
- € 2.000,00 Indennità di posizione dipendente Zenti
- € 1.014,93 Indennità di risultato dipendente Zenti

Art. 24

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

L'Amministrazione decide di non destinare risorse per l'anno 2017.

Art. 25

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa 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**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a due budget con le seguenti percentuali**:
 - **budget performance organizzativa 40%**
 - **budget performance individuale 60%**

Il budget della performance organizzativa viene suddiviso per ciascuna area secondo i seguenti criteri:

a) il **numero** dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria**. 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;

UCC. Ceri
Branchi *Novati*

Ar. Jm. M.

D=155

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

y = ore effettive di presenza

b = parametro individuale

$$\mathbf{x} = \mathbf{a} * \mathbf{y} * \mathbf{b}$$

X= somma dei x individuali

Z = Budget area

M = Quota individuale

7. Il budget per la performance individuale è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Direttore in collaborazione con il Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo le seguenti modalità e procedure:

a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;

b) le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di luglio dell'anno di valutazione, la **seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;

c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo utilizzando la valutazione della scheda finale.

e) il budget complessivo verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$$I = B/T \cdot t$$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

d = giornate di presenza effettiva (vengono calcolate: infortunio sul lavoro, malattia a causa di servizio, maternità obbligatoria permessi sindacali, ferie e riposi compensativi, permessi art. 19 CCNL 6/7/95)

c = rapporto di lavoro (ore settimanali/36)

b = parametro individuale

$$t = a * b * c * d$$

T= somma dei t individuali

B = Budget performance individuelle

I = Quota individuale

f) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale 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;

g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. 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 performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

BZanol.
 Anzahl.
 Cms.
 15
 € 16.070,88

Art. 26

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 di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando un importo pari a **€ 10.000,00**, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "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."

3. 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. 27

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività (detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità del lavoro straordinario e delle indennità di posizione e risultato) pari a **€ 35.905,88** risulta, pertanto, per l'anno 2017 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di disagio	€ 1.300,00
Indennità di reperibilità.	€ 700,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 4.235,00
Disciplina indennità di straordinario	€ 3.600,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 0
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 16.070,88
TOTALE	€ 25.905,88

Bzaneli

CUC.

Naselli

han

Ag

2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5 del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004, se non previsto diversamente nei precedenti articoli.

3. 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. 26 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 28

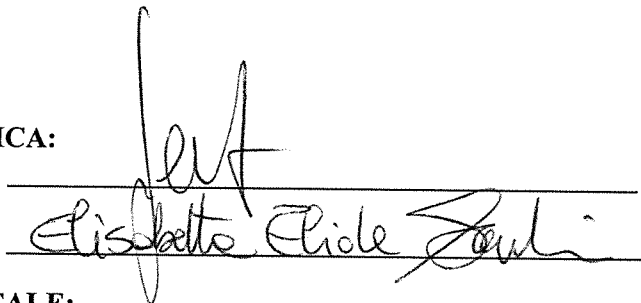
Disposizione finale

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.

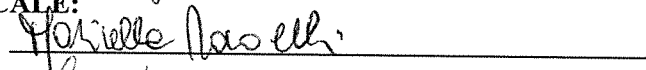
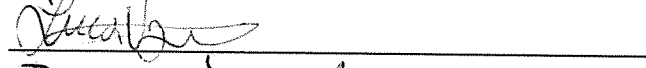
Lovere li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

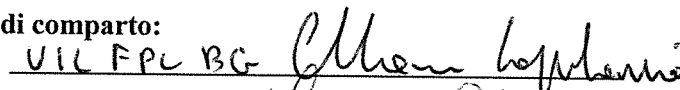
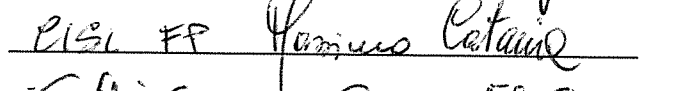
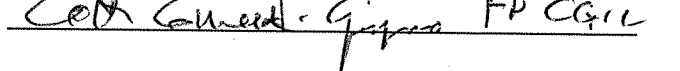

Elisabetta Piccoli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.


Mariella Naselli

Bianca Zanol

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:


UIL FPL BG

RSI FP

CGIL

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, con **deliberazione Giunta Esecutiva** n. _____ del _____

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).

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "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 precedente**.

4. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse Stabili	€ 140.660,16
Risorse Variabili	€ 00
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 00,00
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ 140.660,16

5. 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, quelle destinate al lavoro straordinario, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative e di risultato e quelle per i **re-inquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

U.C. Cat
BZand. *Noel*

[Signature]

[Signature]

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** € 7.657,85

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 dell'importo di € 41.775,25
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:
 - delle **posizioni organizzative e di risultato**;

U.C.

Brand.

con

Naselli

dh/ful

f a

- per i **re-inquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;
per un importo complessivo di **€ 65.321,18**

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:

€ 25.905,88

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi 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.

DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE PER LA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/06.

VISTO l'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e successive modificazioni;

VISTO l'art. 35 della Legge 04.11.2010 nr. 183 secondo cui all'art. 61 del decreto legge 25.06.2008 nr. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 06.08.2008 nr. 133, il comma 7bis introdotto dall'art. 18, comma 4-sexies del D.L. 29.11.2010 nr. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28.01.2009 nr. 2, è abrogato;

CONSIDERATO pertanto che la percentuale prevista dall'art. 92 comma 5 del codice dei contratti, ai sensi della normativa suddetta, è rideterminata al 2% quale tetto massimo, con decorrenza 24.11.2010;

Per l'anno 2017 le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse secondo le seguenti modalità:

Di STRALCIARE e CONGELARE dall'accordo la quota destinata alle cosiddette funzioni tecniche in quanto, a tutt'oggi, l'eventuale applicazione così come derivante dalla recente normativa (oggi asseverata dalla Corte dei Conti) genererebbe oggettive ed inaccettabili disparità tra il personale svuotando potenzialmente l'istituto contrattuale del salario accessorio e conseguentemente pregiudicandone gravemente l'esigibilità che fissa, peraltro, competenze fisse e ricorrenti.

Ciò anche alla luce del fatto che la cifra individuata non proviene di fatto dal fondo destinato al salario accessorio ma esclusivamente dal piano dell'opera (analogamente alle risorse destinate all'Iva ed altri fondi connessi) e solo transitanti per effetto contrattuale dal fondo del salario accessorio per quanto riguarda l'erogazione.

Appena verrà fatta definitiva chiarezza per dispositivo legislativo, contrattuale o interpretativo, le parti riprenderanno il confronto per la definizione conclusiva della materia.

Handwritten signatures and initials:
Cott
B. Carol.
M. S.
M. S.
M. S.
M. S.
M. S.
20