

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
COMUNITA' MONTANA DEI LAGHI BERGAMASCHI
Anno 2014**

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. 183 del 30/12/2014 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 4 Marzo 2015 ha avuto luogo l'incontro tra:

la **Delegazione di parte pubblica**, composta dal Presidente, Dr. Fusari Silvano e dalla Dr.ssa Perani Patrizia

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 Bonomelli Giacomo
U.I.L.	rappresentata dal Signor Capitanio Mauro

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

Sterni Paola
Valenghi Ferdinando
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 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 2014.
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.

Bianca Zucchi

VF

U.C.P.

2

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

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

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

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

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

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

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, 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**

BZ P VP B C.C.C. M. 3

Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**

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

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

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;

BE UPK A EUC AM M

- 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.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Bz P VB AS CUCM M

Art. 9 **Informazione**

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU. Relativamente alle OO. SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10 **Consultazione**

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

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 **Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.**
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

B8 R

7/

B CUSP

Rohit

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**

1. 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 nne 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




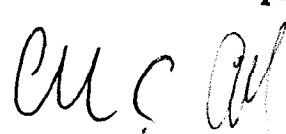
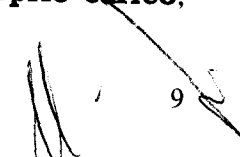
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico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

BE    CUC  

Art. 16

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2014, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
 - favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività**, di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
 - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
 - favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione**.
Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato, con oneri a proprio carico**,

B2      9

fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

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 2014 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 individuale

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/Notturno 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
1	Rientri per riunioni, corsi e manifestazioni, rientri in servizio oltre il normale orario, rientri motivati dalle ferie	13	1.300,00
	TOTALE		1.300,00

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

BR P UH CUSK AM 11

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 prev.
	Servizio antincendio boschivo	2	€ 1.400,00
	TOTALE		€ 1.400,00

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.

B2 P      

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**.
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	€ 2.030,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. B	€ 875,00
	€ 2.905,00

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili**.
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	€ 2.030,00
b)		B	1	€ 875,00
	TOTALE			€ 2.905,00

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

B&P      13

di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste risorse per € 60.845,44 così finanziate:

- Trasferimenti Comuni per gestione Ambito Alto Sebino € 16.139,27
- Trasferimenti Comuni per gestione Ambito Basso Sebino € 7.262,63
- Fondi bilancio Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi € 28.278,54
- 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 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 2014 le risorse pari a € 9.165,00 sono così destinate:
 - € 4.132,00 Indennità di posizione dipendente Caldara
 - € 1.033,00 Indennità di risultato dipendente Caldara
 - € 2.000,00 Indennità di risultato dipendente Cominetti
 - € 2.000,00 Indennità di risultato dipendente Perani

Art. 24

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

Premesso che l'Amministrazione ritiene, in via prudenziale, di assumere la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le **progressioni orizzontali** comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", e che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, si decide di non destinare per il 2014 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, e di rinviare a una successiva contrattazione la disciplina dello stesso.

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°.

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 'BB', a stylized 'P' or 'R' mark, a signature that looks like 'CUC', a signature that looks like 'B', a signature that looks like 'AM', and a signature that looks like 'M'.

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;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento:

B=135

C=145

D=155

I risultati ottenuti per ogni categoria e parametro di riferimento sono sommati.

c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni area**, in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascuna area**.

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

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;

d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;

f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.

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

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** (o Organismo Indipendente di Valutazione) in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, 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.

6. **Alla performance organizzativa** è destinato il **40%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

a) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di



programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo o OIV**

- b) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa ed è legata al raggiungimento degli obiettivi PEG e al risultato del Direttore/Posizione organizzativa. Nel caso non venisse raggiunto almeno l'80% degli obiettivi, il budget verrà ridotto in percentuale pari alla riduzione dell'indennità di risultato del Direttore/Posizione organizzativa.
- c) Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo per incrementare il budget complessivo per la performance organizzativa.
- d) entro il mese di **marzo** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando la seguente formula:
All'interno di ciascuna area il budget verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$$M = Z / X * x$$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

y = ore effettive di presenza

b = parametro individuale

$x = a * y * b$

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;

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..

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

$$I = B / T * t$$

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 individuale

I = Quota individuale



- e) **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;
- f) 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:

€ 27.327,20

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**.

1. 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

BE P CUC V B CM N 15

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 dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad **€ 42.932,20** risulta, pertanto, per l'anno 2014 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità di disagio	€ 1.300,00
Indennità di reperibilità.	€ 1.400,00
Compenso per particolari responsabilità	€ 2.905,00
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ 0,00
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 0,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 10.000,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 27.327,20
TOTALE	€ 42.932,20

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. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 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.

li

BA T CUC 2# A M 18

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



Requero

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Severino

Valelli

Bianca Zandoli

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Walter Zandoli *Vincenzo Cottarelli* *ELSLFP*

Antonio *FP* *CALL*

Elmer Caporaso *VIL* *FPL*

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 G.C. 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	€ 10.000,00
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ 206,60
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ 150.866,76

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

BR PUC

UH

K

AM

20

al lavoro straordinario, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specifica indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** 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.

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 2014 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 € 8.199,78**

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.

BE PUC.     21

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 **€ 35.289,34**
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:
- dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
 - delle **posizioni organizzative** (solo per gli enti con dirigenza);
 - per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;
- per un importo complessivo di **€ 60.845,44**
7. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento dello straordinario per un importo di **€ 3.600,00**:

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:

€ 42.932,20

BE P MLC UF TS AM R 22

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.

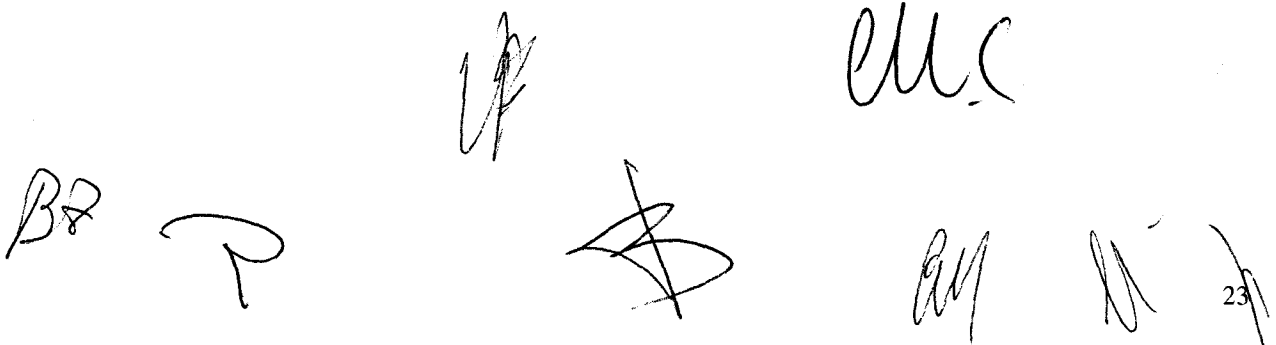
VISTO l'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e successive modificazioni;

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;

Le parti convengono di disciplinare l'attribuzione di tali risorse secondo le seguenti modalità:

- a) Nel CCID viene definito l'importo presunto degli incentivi da corrispondere a personale interessato;
- b) Di stabilire che la data in cui nasce il diritto alla costituzione del fondo del compenso è stabilita nel seguente modo:
 - Per la progettazione data di approvazione del progetto esecutivo
 - Per il RUP data di approvazione CRE o collaudo
- c) Per l'anno 2014, l'effettiva corresponsione degli incentivi avviene previa redazione di apposita scheda da parte del Direttore della Comunità Montana, contenente la ripartizione del fondo sull'importo a consuntivo, fino al 18.08.2014, mentre dal 19.08.2014 secondo il "Regolamento per l'individuazione dei criteri per la ripartizione degli incentivi per la progettazione interna" con i nuovi criteri di cui alla legge "
- d) Le risorse previste per l'attuazione dell'art. 92 del D.lgs. 163/2006 e successive modifiche (art. 61, comma 7/bis D.L. 112/2008), per l'anno 2014, sono state quantificate in via presunta in € 10.000,00.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature 'UP' in the center, a signature 'M.C.' to the right, and several other initials like 'BZ', 'P', and 'AM' on the left and bottom right.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2014. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Esecutiva n. ____ del _____ nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	140.660,16
Risorse variabili	10.000,00
Residui anni precedenti	206,60
Totale	150.866,76

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2014 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 140.660,16

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	
CCNL 22/1/2004 art. 31 c. 2	130.363,67
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	1.611,50
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	4.036,91

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.244,23
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	961,03
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 09/05/2006 art.4 c. 2	968,11
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 3	1.474,71
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	10.000,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	206,60
Altro	

dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

L'importo di euro 10.000,00 deriva dalla progettazione interna che verrà effettuata nel corso del 2014. (Importo da verificare a consuntivo)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	140.660,16
Risorse variabili	10.000,00
Residui anni precedenti	206,60
Totale	150.866,76

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 107.934,56 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	8.199,78
Progressioni orizzontali	35.289,34
Ributizione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	60.845,44
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Compenso lavoro straordinario	3.600,00
Totale	107.934,56

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI triennale 2010/2012 o sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 42.932,20 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	1.300,00
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	2.905,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	10.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	27.327,20
Indennità di reperibilità servizio antincendio	1.400,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	107.934,56
Somme regolate dal contratto	42.932,20
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	150.866,76

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 140.660,16. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 107.934,56. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2013	Anno 2014	Differenza
Risorse stabili	140.660,16	140.660,16	0,00
Risorse variabili	4.127,75	10.000,00	+5.872,25
Residui anni precedenti	0,00	206,60	0,00
Totale	144787,91	150.866,76	+5.872,25

La differenza di € 5.872,25 è data dal fatto che nel 2013 l'importo relativo alla progettazione interna è a consuntivo e pari a € 4.127,75 mentre nel 2014 è preventivo e quantificato in € 10.000,00.

Le risorse stabili dall'anno 2012 sono state riconsegnate tenendo conto anche dei fondi a carico del Bilancio della Comunità Montana finalizzati al pagamento delle indennità di posizione e di risultato del personale titolare di P.O.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate, escluse quelle relative alle quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art.33 del C.C.N.L. 22.01.2004, alle somme derivanti dalle progressioni economiche già attribuite al personale di ruolo, alle indennità di posizione e risultato e al fondo relativo alla progettazione interna sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 1010201/1019, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo 2010 risulta rispettato in quanto le maggiori somme sono interamente riconducibili all'incremento di voci non computabili nel limite predetto.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Esecutiva n. del _____ è impegnato come segue:

per euro **104.334,56** ai cod/interventi 1010201/1019 - 1010201/01020110 - 1010301/01030110 - 1010401/01040110 - 1020401/02040110 - 1030101/03010110 - 1040201/04020110 - 1040401/04040110 - 1040501/04050110 - 1040601/04060110 - 1050101/05010110 - 1050101/05010111 - 1060101/06010110 relativamente alle quote di indennità di comparto di cui alle lettere b) e c) del comma 4 dell'art.33 del C.C.N.L. 22.01.2004 attribuite al personale di ruolo e non di ruolo e per le somme derivanti dalle progressioni economiche già attribuite al personale di ruolo e alle retribuzioni di posizione organizzativa e di risultato.

per euro **10.000,00** relativamente agli incentivi da riconoscere per la progettazione (legge 109/1994) all'intervento 1010101/1019, 1040201/1201, 1040601/1239 e 10406001/1811

per euro **36.325,60** quale quota residua destinata a corrispondere i compensi da riconoscere come incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi, per l'indennità di disagio, per l'indennità per specifiche responsabilità, per l'indennità di straordinario e per l'indennità di reperibilità Servizio antincendio all'intervento 1010201/1019

per euro **206,60** relativamente all'economia dell'anno precedente all'intervento 1020401/02040110 RR2013

Gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali trovano allocazione ai medesimi interventi sopracitati.

L'onere Irap trova allocazione ai seguenti cod/interventi: 1010207/1012 - 1010207/1 - 1010307/1 - 1010407/1 - 1020407/1 - 1030107/1 - 1040207/1 - 1040407/1 - 1040507/1 - 1040607/1 - 1050107/1624 - 1050107/1 - 1060107/1 - 1040207/1206 - 1040207/1807 - 1040607/1247 - 1040607/1817

Lovere, 16.12.2014

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

(Dr.ssa Patrizia Perani)

