

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Costa Volpino CCDI anno-2016

il giorno **28** del mese di **DICEMBRE** duemilasedici alle ore 8 e minuti **45** ha avuto luogo l'incontro tra:

per la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott. Barberi Frandanisa Giovanni – Segretario Generale
- Responsabile Area Governo e Territorio
Geom. Francesca Pertesana
- Responsabile Area Gestione Risorse, Tributi e Commercio
Dr. Riccardo Ciotti

per la Delegazione di parte sindacale, composta da:

Massimo Catania - Rappresentante territoriale FP – CISL

~~Giorgio Cotti Cometti - Rappresentante territoriale FP - CGIL~~
~~Giorgio Cotti Cometti - Rappresentante territoriale FP - CGIL~~

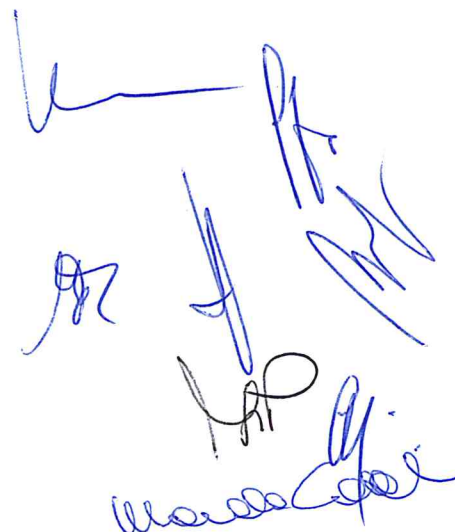
per le R.S.U.

sig.ra Monica Martinazzoli

sig. Vittorio Valenti

sig. Giuseppe Bianchi

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. 2016 del personale dipendente del Comune di Costa Volpino.



RICHIAMATO COME PARTE INTEGRANTE QUANTO SOTTOSCRITTO NEI PRECEDENTI CCDI DAL 2011 AL 2015 PER LA PARTE GIURIDICA

- Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate-

Le parti, avendo il CCNL del 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, per l'anno 2016, 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 tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015 a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;
- Nel corso del 2015 sono cessate due persone. La programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2016 non prevede alcuna assunzione.

Art. 1 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: rischio, reperibilità, maneggio valori

1. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del C.C.N.L. del 22.1.2004) escludendo i periodi di ferie e malattia;
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata nel mese successivo alla prestazione.

Le attività soggette a rischio e le risorse destinate al pagamento delle relative indennità sono legate al rischio di caduta dall'alto, all'impiego di prodotti potenzialmente nocivi per la salute, all'utilizzo di attrezzature quali motoseghe, tagliaerba, ecc.

I profili professionali cui compete tale indennità sono i seguenti:

<i>Profili professionali</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale</i>	<i>1</i>	<i>€ 240,00</i>
TOTALE	1	€ 240,00

2. **L'indennità di reperibilità** viene corrisposta in base all'art. 23 del C.C.N.L. integrativo del 14/09/2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001, il quale stabilisce che, per le aree di pronto intervento, individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

Il personale del Comune di Costa Volpino interessato appartiene alle seguenti aree:

- **SERVIZI STATALI** per il servizio trasporto salme ed autorizzazione al seppellimento.
- **SERVIZIO VIGILANZA.**

Il pronto intervento è remunerato con la somma di euro 10,33 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.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 periodi al mese, gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Essa è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Il responsabile della relativa area predispone mensilmente il calendario delle turnazioni da effettuarsi dal personale interessato alla reperibilità.

Essendo la reperibilità funzionale alle esigenze dell'Ente, il dipendente non può rifiutarsi di essere posto in reperibilità.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
<i>Agenti di polizia locale (4) e gli addetti ai Servizi Demografici(4)</i>	8	€ 1.160,00
TOTALE		€ 1.160,00

3. **L'indennità di maneggio valori**, in applicazione della disciplina dell'art. 36 del CCNL del 14/9/2000, è corrisposta:

- al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete e risponde di tale maneggio ed è proporzionata ai valori maneggiati;
- i soggetti che possono beneficiare di tale indennità sono coloro che sono nominati con apposito provvedimento **agenti contabili**. Si concorda di riconoscere all'economo comunale l'indennità massima di **€ 1,55 al giorno**;
- la liquidazione dell'indennità di maneggio valori è subordinata alla rendicontazione che ogni agente contabile deve presentare ai sensi quanto riscosso nell'anno di competenza.

L'indennità è erogata per ogni giorno lavorativo di effettivo esercizio delle funzioni. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualsiasi titolo.

Tale indennità è graduata secondo la seguente tabella:

Importo annui	Indennità giornaliera
fino a € 516,00	€. 0
da € 516,01 fino a € 1.000,00	€. 0,52 die
da € 1.000,01 fino a € 5.000,00	€. 0,80 die
Oltre € 5.000,01	€. 1,55 die

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

Profilo professionale e Servizi	n. addetti	Somma prevista
<i>Agenti contabili: Servizi Demografici- Ufficio Tecnico - Servizio Economato- Polizia Locale - Servizio Segreteria-</i>	11	€ 1.600,00
TOTALE		€ 1.600,00

Le economie derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme delle risorse variabili per l'anno 2017 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, previo CCDI integrativo da effettuarsi entro il 31.12.2017.

Art. 2 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione C, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo l'art. 7 del CCNL del 9/5/2006), sono attribuite al personale appartenente alle categorie C e D, per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità:
- a) L'indennità per specifiche responsabilità ha natura accessoria, è erogata annualmente a consuntivo. I dipendenti interessati devono essere nominati dalla Posizione Organizzativa dell'area cui sono assegnati. Le posizioni di lavoro a cui viene assegnata l'indennità sono quelle previste dalla pianta organica in vigore nell'anno del presente CCDI. Per i dipendenti a tempo parziale orizzontale verrà effettuato il relativo riproporzionamento in sede di liquidazione. (vedasi pareri ARAN da parte datoriale).
 - b) La verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi consiste nel permanere della nomina a responsabile di servizio in base ad apposito decreto da parte dell'organo competente.
 - c) 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.
 - d) L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. L'indennità compete per anno con decurtazione della quota per assenza per i primi 10 gg di malattia ai sensi L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08.
 - e) In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità. Pertanto compete anche per i periodi di cui all'art. 17 comma 4 del CCNL 14/09/2000 (congedi dei genitori).
2. L'indennità per specifiche responsabilità verrà erogata in modo graduale in base ai seguenti requisiti e secondo i parametri sotto riportati. Per il diritto all'erogazione dell'indennità bisognerà essere in possesso di almeno due requisiti.

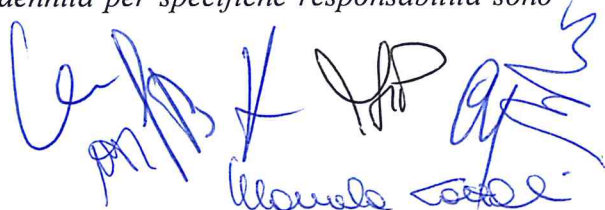
REQUISITI

- a. Nomina a responsabile di servizio.
- b. Coordinare (**incluso "intersectorialità interna" verticale ed orizzontale e personale in associazione di servizi**) un gruppo di lavoro composto da almeno 3 persone compreso il responsabile stesso; oppure essere responsabile di un servizio che presenta posti vacanti in pianta organica, con delega all'esercizio delle funzioni di adozione dei provvedimenti di gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto della normativa e del contratto di lavoro (programmazione e autorizzazione ferie, permessi, straordinari e recuperi), salvo il caso di contestazioni;
- c. Elevata autonomia nell'istruttoria degli atti di competenza **in rapporto alle declaratorie delle diverse categorie** (riferito solo ai B e C);
- d. Svolgere un'attività **lavorativa in assenza di provvedimento di nomina a Posizione Organizzativa (comprensiva della retribuzione di Posizione ai sensi dell' art. 41 c.4 CCNL 16.5.2001).**

ASSEGNAZIONE IMPORTI

- a. Per coloro che posseggono un solo requisito: non è riconosciuta alcuna indennità;
- b. Per coloro che posseggono almeno due requisiti: € 800,00 annui;
- c. Per coloro che posseggono tre requisiti € 1.000,00 annui
- d. Per coloro che posseggono quattro o più requisiti € 1.200,00 annui

Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono come cifra massima le seguenti:



Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
<i>Specifiche responsabilità</i>	7	€ 7.800,00
TOTALE		€ 7.800,00

3. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale **le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni**, così come individuati dall'art. 17, comma 2, **lett. i)** del CCNL del 1/4/1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22/1/2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo, nella misura massima di € 300,00 annuali.

- L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. L'indennità compete per anno con decurtazione della quota per assenza per i primi 10 gg di malattia ai sensi L'art. 71, primo comma, del decreto n. 112/08 convertito in legge n. 133/08.
- La stessa verrà rideterminata proporzionalmente per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità. Pertanto compete anche per i periodi di cui all'art. 17 comma 4 del CCNL 14/09/2000 (congedi dei genitori).
- Relativamente ai messi notificatori, la clausola contrattuale espressamente dispone: "*compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori*". Pertanto, in base alla disciplina contrattuale, per il riconoscimento ai messi notificatori del compenso di cui si tratta, sono necessari due requisiti:
 - deve trattarsi di personale formalmente in possesso del profilo di messo notificatore;
 - l'effettivo svolgimento da parte di questo personale anche delle funzioni di ufficiale giudiziario.

Per la liquidazione dell'indennità ai messi, a cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, verrà richiesta apposita dichiarazione che sono state svolte durante l'anno le funzioni di ufficiale giudiziario.

- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui alla lettera a) sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
<i>Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale</i>	€ 300,00
<i>Messo Comunale- Notificatore atti giudiziari</i>	€ 300,00

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

Responsabilità, compiti, funzioni	n. addetti	Somma prevista
<i>Ufficio di Stato Civile/Anagrafe/elettorale:</i>	4	€ 1.200,00
<i>Messo Comunale-Notificatore atti giudiziari</i>	1	€ 300,00
TOTALE		€ 1.500,00

4. Le economie derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme delle risorse variabili per l'anno 2017 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, previo CCDI integrativo da effettuarsi entro il 31.12.2017.

Art. 3 Risorse destinate agli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale

Confermata la sussistenza delle disponibilità finanziarie le parti concordano la possibilità del riconoscimento della progressione economica all'interno della categoria al personale dipendente.

L'art. 5 del CCNL 31/03/1999 prevede che la progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
- b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;
- c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
 - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

In base all'art.16 del CCNL del 31.3.1999, spetta agli enti, in sede di contrattazione integrativa, il compito di completare ed integrare i criteri per la progressione economica all'interno della categoria, già dettati dall'art.5 del medesimo CCNL del 31.3.1999 di cui sopra.

L'art.23 del D.Lgs.n.150/2009 ha previsto, espressamente, che le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Anche il Dipartimento della funzione pubblica ha evidenziato che, nella materia delle progressioni orizzontali/economiche, stante anche il disposto del comma 2 dell'articolo 52, del D.Lgs.n.165 del 2001 (norma di immediata applicazione), le stesse possono essere previste in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute ed o esclusivamente nei confronti di una quota ridotta di personale.

Le risorse per le progressioni orizzontali per l'anno 2016 sono pari ad un importo derivante dalle disponibilità liberate dalle uscite dei dipendenti al netto delle nuove entrate oltre a una quota pari a € 602,04. Somma che verrà riassorbita con la cessazione di una categoria D nell'anno 2017.

Nel 2015 si sono verificati:

- uno scambio di mobilità la cui differenza di progressione porta un saldo positivo per il Comune di Costa Volpino pari a € 543,66;
- sono cessate due persone la cui progressione ammonta a € 4.430,72

Pertanto la somma complessiva messa a disposizione per la progressione economica orizzontale ammonta a € 5.576,42

La selezione ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale avviene secondo la seguente procedura:

- pubblicazione di un avviso interno all'albo sindacale dei dipendenti per l'avvio della selezione;
- presentazione della richiesta corredata dalla documentazione necessaria ad attestare i requisiti di professionalità, salvo che questa sia già depositata nel fascicolo personale;
- formazione delle graduatorie.



Ai fine della progressione orizzontale si considerano i seguenti elementi:

1. Valutazione redatta dal responsabile dell'area o figura equivalente sulla scheda "set capacità" del piano delle performance, entro il 10 dicembre, con modifica regolamentare contestuale all'approvazione del CCDI, riferendola al periodo dei dodici mesi precedenti, con valutazione minima di 17,5.
2. Anzianità di servizio nella posizione economica
3. Quantità di progressioni economiche effettuate nella categoria.

Ad ogni elemento di cui sopra vengono assegnati i pesi come di seguito indicato:

- per i dipendenti di categoria D: 55 – 40 – 5
- per i dipendenti di categoria C 60 – 35 – 5
- per i dipendenti di categoria B 65 – 30 – 5.

Per il parametro della valutazione il peso è calcolato sulla media delle valutazioni valide dell'ultimo triennio.

Per il parametro di anzianità di permanenza nella progressione economica l'anno 2016 è da considerare anno zero per tutti.

Il peso per il criterio del numero di progressioni economiche effettuate viene contato a prescindere dal giuridico (D1 o D3) cioè dalla categoria di partenza: D1=0, D2=1, D3=2, D4=3, D5=4

Per il 2016 le selezioni previste per le progressioni economiche riguarderanno:

Categoria B: 2 dipendenti su 3 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico pari a € 725,00;
Categoria C: 4 dipendenti su 9 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico pari a € 2.553,00;
Categoria D: 1 dipendenti su 8 progressioni potenziali con previsione di un costo teorico pari a € 2.312,00.

L'attribuzione della progressione viene fatta ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

REQUISITI GENERALI PER PARTECIPARE ALLA PROGRESSIONE

- la permanenza nella categoria economica di provenienza dev'essere di almeno 2 anni.
- una valutazione non inferiore a 17,50/25 nell'ultimo triennio a regime con partenza dall'anno 2016: per l'anno 2016 vale la sola valutazione dell'anno in corso.
- Per i dipendenti pervenuti tramite mobilità esterna si considera anche il periodo maturato presso l'Ente di provenienza purché ci sia il requisito di due anni nella posizione e la valutazione di almeno un anno da parte del responsabile di questo Ente.
- Per quanto riguarda i dipendenti beneficiari di periodi di congedo parentale verrà prevista una deroga sulla scheda di valutazione
- In caso di parità di punteggio finale avrà diritto alla progressione il più anziano di età anagrafica.

Eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Nucleo di Valutazione entro 7 gg dalla pubblicazione dei risultati. Lo stesso è tenuto a rispondere per iscritto entro 5 gg dalla richiesta e comunque in tempo utile per eventuali ridefinizioni entro il 31/12/2016.

Le economie derivanti dall'assegnazione delle progressioni orizzontali vengano aggiunte al fondo per le performance relative alla produttività collettiva dell'anno in corso.

Art. 4- 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". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera d) e lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:
 - a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 93 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di **€ 21.164,02 =**;
 - b) le risorse destinate al personale appartenente all'area tecnica di cui all'art. 43 della Legge 449/1997 per l'anno corrente ammontano ad un totale di: **€ _____**;
 - c) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno 2016 ammontino a un totale di: **€ 0**;
 - d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 12 del D.L. 437/96 per l'anno 2016 ammontino ad un totale di: **€ 0**;
 - e) ripartizione dei contributi ai comuni previsti dall'art. 2, comma 11, della legge 24 dicembre 2007, n° 244 (legge finanziaria 2008) per l'anno corrente ammontino a un totale di: **€ 0**;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia all'apposito regolamento.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui al precedente comma 2 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.
6. Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno corrente ammontano complessivamente a: **€ 7.800,00**.

Disposizioni finali

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. *Si sottoscrive l'allegata Ipotesi CCDI 2016 precisando che, alla luce della nuova normativa per la parte entrata in vigore nell'anno 2009 (D. Lgs. 150/2009), in assenza del nuovo CCNL, e delle diverse interpretazioni, le parti dell'articolato giuridico hanno valore solo quando non in contrasto con la normativa vigente.*
3. *E' implicito che l'effettiva erogazione delle somme previste con il presente contratto decentrato integrativo potranno essere erogate solo e soltanto nel rispetto del vigente sistema di valutazione del Comune di Costa Volpino e comunque entro e non oltre il mese di gennaio la consegna delle schede per gli Obiettivi dell'anno in corso, anche in assenza del Piano delle Performance; entro il 28 febbraio dell'anno successivo la conclusione del processo valutativo e la distribuzione entro il mese di Aprile.*

- Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate-

Le parti convengono che:

- tutte le risorse aggiunte nella costituzione vengono destinate alla produttività per miglioramento servizi
- 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;

- il fondo storico per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1999 ammonta a € 8.416,68;
- tutti gli istituti contrattuali previsti nel presente CCDI restano validi fino alla modifica degli stessi con il successivo CCDI.
- i criteri di ripartizione e distribuzione del fondo destinato per il miglioramento dei servizi rimangono gli stessi di cui al CCDI relativo all'anno 2014;

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Barberi Frandanisa Giovanni – Segretario Generale.....

Responsabile Area Amministrativa e servizi alla persona-Dott.ssa Manuela Cattalini.....

Responsabile Area Governo Territorio- Geom. Francesca Pertesana

Responsabile Area Gestione Risorse, Tributi e commercio- Dott. Riccardo Ciotti.....

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

~~Rappresentante territoriale FF CGIL Giorgio Cotti Cometti.....~~

Rappresentante territoriale FP - CISL – Massimo Catania.....

per le R.S.U.

sig. Vittorio Valenti.....

sig. Giuseppe Bianchi.....

sig.ra Monica Martinazzoli.....

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2015	2016
-------------	------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	90.963,00	90.963,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	8.737,00	8.737,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.656,00	3.656,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	5.391,00	5.391,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	2.282,82	1.762,47
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2, CCNL 2000-01)	3.416,19	3.860,27
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	9.242,00	9.242,00
TOTALE RISORSE STABILI	105.204,01	105.127,74
RIDUZIONE ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015		-
TOTALE RISORSE STABILI	105.204,01	105.127,74
RIDUZIONE per personale in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 236, L. n. 208/2015		3.050,92
TOTALE RISORSE STABILI	105.204,01	102.076,82

"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA 47.126,68 47.126,68

(da conteggiare a sè stante per le riduzioni di legge)

TOTALI RISORSE	105.204,01	102.076,82
-----------------------	-------------------	-------------------

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	-

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	3.632,81
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	28.000,00	21.164,02
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	28.000,00	24.796,83
TOTALE RISORSE VARIABILE	28.000,00	24.796,83
TOTALE ⁽⁷⁾	133.204,01	126.873,65

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2015	2016
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	15.731,47	15.422,85
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	59.002,21	57.035,77
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	74.733,68	72.458,62
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-	5.576,42
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ (Ufficiale anagrafe/elettorale/stato civile più Messo	1.500,00	1.500,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE. (Rischio e reperibilità)	1.600,00	1.400,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	7.200,00	7.800,00
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	1.600,00	1.600,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-	-
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI (RUP)	28.000,00	21.164,02
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	18.570,33	15.374,59
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	58.470,33	54.415,03
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITA')	-	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	133.204,01	126.873,65

Verifica copertura complessiva utilizzi

-	0,00
---	------

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

30.470,33	24.041,78
-----------	-----------

