

**COMUNE DI BOTTANUCO
(Provincia di Bergamo)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BOTTANUCO
PER IL TRIENNIO 2012 – 2014 – ANNO 2014.**

A seguito della deliberazione n. 109 del 30 ottobre 2014 con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto, dopo avere acquisito il parere favorevole del revisore dei conti reso in data 23 ottobre 2014 in merito alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge,

Il giorno 7 novembre 2014

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente: Santo Russo

Membro: Cristiana Locatelli

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

CISL FPS Claudia Belotti

FP CGIL Giovanni Brumana

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

Renda Remondini

Alfredo Pirola

Bruno Verzeni

hanno sottoscritto il presente Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Bottanuco.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Bottanuco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

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

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- gli istituti contrattuali che le parti intendono rivedere.

Nello specifico vengono rivisti: la disciplina relativa all'indennità di disagio (art. 4), la disciplina relativa all'indennità di rischio (art.5), i tempi di liquidazione delle indennità e le fasce di punteggio per l'erogazione della produttività.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata annuale con decorrenza 1° gennaio 2014 e validità fino alla stipula di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Per quanto riguarda le modifiche agli istituti contrattuali, già disciplinati nel contratto decentrato integrativo di durata triennale 2012-2014, le stesse hanno efficacia fino alla scadenza di detto contratto triennale, fatte salve le modifiche successive che le parti vorranno apportare.

Art 2

Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2014 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 6.000,00.

Art. 3

Importo del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004

La determinazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 è illustrata in modo analitico nella tabella, **allegato "A"**, al presente contratto.

L'importo complessivo del fondo ammonta a € 101.647,50 ed è utilizzato come segue:

DESTINAZIONE	IMPORTO
indennità' di comparto	8.998,68
progressioni orizzontali	34.053,04
altri istituti contrattuali	58.595,78
TOTALE	101.647,50

La somma di € 58.595,78 destinata ad "altri istituti contrattuali" è ripartita fra i vari istituti ed erogata secondo la disciplina esposta negli articoli seguenti.

Le risorse destinate per l'anno 2014 ai vari istituti sono definite nella tabella "5. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" contenuta nell'allegato "A" al presente contratto.

Art. 4

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

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1.4.1999, questo compenso spetta al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno). Ad esempio l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dell'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.

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.

Ai fini dell'individuazione del personale cui corrispondere il compenso sono individuate la seguenti tipologie di prestazioni:

- mansioni che comportano in maniera continuativa cambiamenti di orario di lavoro imprevisti, non rientranti nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali come il turno e reperibilità;
- svolgimento in modo continuativo di compiti di notificazione e/o controllo che per le modalità con cui sono svolti comportano l'esposizione a situazione di disagio superiori rispetto a quelle connesse all'espletamento di funzioni ordinarie (a titolo esemplificativo: accessi presso il destinatario della notifica fuori dall'orario di lavoro, accessi indipendentemente dalle condizioni meteorologiche);
- mansioni che comportano in maniera continuativa lo svolgimento di attività lavorativa all'esterno con esposizione alle intemperie e/o particolarmente pesante dal punto di vista fisico.

Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in:

- € 30,00 per dodici mensilità per la prima tipologia di disagio descritta;

- € 25,83 per dodici mensilità per la seconda e terzo tipologia di disagio descritta.

In ogni caso il compenso non può essere superiore a € 30,00.

Tale compenso è corrisposto mensilmente, salvo conguaglio finale, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento; è inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo individuazione da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di disagio.

Le risorse destinate all'indennità di disagio per l'anno 2014 sono quantificate nella tabella "5. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" contenuta nell'allegato "A" al presente contratto.

Gli eventuali risparmi verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 5

Risorse destinate all'indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 14/09/2000 gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di € 30,00

E' 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.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie:

- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dall'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili);
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che per le caratteristiche degli stessi o per le sostanze presenti o impiegate sono potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta)
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (attività di necroforo)

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo individuazione da parte del responsabile di settore con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione a situazioni di rischio.

L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente, salvo conguaglio finale, e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Le risorse destinate all'indennità di rischio per l'anno 2014 sono quantificate nella tabella "5. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" contenuta nell'allegato "A" al presente contratto.

Gli eventuali risparmi verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6

Risorse destinate al pagamento delle indennità di maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

- a) L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55; sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- c) L'indennità è liquidata come segue:
 - 50% dell'importo complessivo entro il mese di ottobre
 - Il restante 50% entro il mese di marzo dell'anno successivo previo conguaglio in funzione dei giorni di effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti;
- d) le figure cui compete la corresponsione di tale indennità ed il relativo importo sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma annua spettante
ECONOMO	1	€ 300,00
BIBLIOTECARIA	1	€ 50,00
TOTALE	2	€ 350,00

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004)

L'indennità disciplinata dall'art. 17 – comma 2 – lett. f) del CCNL 01/04/1999 è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, e da parte del personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Il compenso non può superare € 2.500,00 lordi annui (art. 36 comma 1 del CCNL 22.01.2004).

Ai sensi dell'art. 4 – comma 2 – lett. c) del CCNL 01/04/1999, la definizione delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità sono oggetto di contrattazione.

Le risorse disponibili per compensare specifiche responsabilità sono annualmente definite all'interno del contratto decentrato integrativo.

Le risorse per l'anno 2014 sono quantificate nella tabella "5. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" contenuta nell'allegato "A" al presente contratto.

L'importo da attribuire ai singoli incarichi viene determinato sulla base dei criteri qui esposti.

1. Grado di autonomia operativa e rilevanza interna degli atti assunti	max. 15 punti
2. Complessità dell'attività	max. 15 punti
3. Responsabilità gestionale	max. 15 punti

In via esemplificativa i tre criteri sono meglio esplicitati come segue:

1. Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

2. La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti.

3. Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di settore tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge oltre i compiti e le mansioni abituali corrispondenti al profilo professionale di appartenenza.

Le schede di pesatura e la quantificazione delle indennità sono stabilite dal Segretario generale.

La quantificazione delle indennità è determinata in modo proporzionale al punteggio ottenuto e rispettando i seguenti vincoli:

raggiungimento di un punteggio minimo pari a 10,

punteggio da 10 a 15 compenso ≤ € 850,00

punteggio da 16 a 30 compenso ≤ € 1.650,00

punteggio da 31 a 45 compenso ≤ € 2.500,00

assicurando l'attribuzione di tutte le risorse assegnate all'istituto dalla contrattazione decentrata, salvo che dalla pesatura non derivi un importo inferiore.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene: 50% entro il mese di ottobre e il restante 50% entro il mese di marzo dell'anno successivo previo conguaglio ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato.

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 12 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art. 17 comma 2, lett. i) CCNL 01/04/1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004)

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

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

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Responsabile di tributi	€ 300,00
c) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

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.

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

L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene: 50% entro il mese di ottobre e il restante 50% entro il mese di marzo dell'anno successivo previo conguaglio ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Le risorse per particolari responsabilità per l'anno 2014 sono quantificate nella tabella "5. Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" contenuta nell'allegato "A" al presente contratto.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo costituiscono economie di bilancio o economie di fondo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08.

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Non sono destinate risorse per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria con riferimento all'anno 2014.

Art. 10

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

L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "*L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale*". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 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.

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

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D. Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di: € 4.000,00;
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D. Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontano a un totale di: € 1.000,00 ;

Per l'erogazione dei compensi elencati alle lettere a) e b) si applicano i criteri già in essere.

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.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio, nel rispetto dell'art. 9 – comma 2bis – del D.L. 78/2010.

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:

€ 5.000,00

Art. 11

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse per la produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e ammontano a **€43.195,78**.

Una quota di questo importo è destinata a finanziare progetti specifici, ai quali partecipano un numero limitato di dipendenti, individuati dalla Giunta comunale finalizzati ad un incremento della produttività o a garantire servizi aggiuntivi. L'importo destinato a tale scopo ammonta a **€ 9.700,00**

La restante quota pari a **€ 33.495,78** è erogata a tutti i dipendenti secondo la metodologia di valutazione adottata dall' Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 13/12/2012.

Le risorse sono assegnate a ciascun dipendente suddividendo l'importo complessivo in parti uguali. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo, previa valutazione della performance individuale secondo la metodologia adottata dalla Giunta comunale.

In base al punteggio ottenuto nella valutazione della performance, la percentuale di budget da erogare a ciascun dipendente viene calcolata secondo la seguente tabella approvata con delibera di Giunta comunale n. 122 del 13/12/2012:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di erogazione del budget
< 61	nessuna retribuzione
da 61 a 149	in proporzione al punteggio ottenuto
da 150 a 159	80%
da 160 a 169	85%
da 170 a 174	90%
da 175 a 179	95%
da 180 a 200	100%

Le somme non erogate costituiscono economie di bilancio o economie di fondo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 71 del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08.

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse di cui al punto c) a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo dei giorni di assenza costituisce economie di bilancio.

Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore, le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza in base alla valutazione resa dai responsabili di settore.

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.

Bottanuco, lì 6 novembre 2014

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott. Santo Russo

F.to Dott.ssa Cristiana Locatelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Remondini Renda

F.to Alfredo Pirola

F.to Bruno Verzeni

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FPS f.to Claudia Belotti

FP CGIL f.to Marco Brumana

ALLEGATI:

A – Individuazione risorse decentrate e loro utilizzo

COMUNE DI BOTTANUCO

Provincia di Bergamo

INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE E LORO UTILIZZO

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

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta 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;
 - a) 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).

	Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.	
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 91.244,05
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008	
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	
1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2008 dovute all'incremento della dotazione organica.	
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008.	

1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11.4.2008 (Rapporto spese correnti/personale 29,39%)	€ 2.738,60
2	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2008 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999)finalizzate al potenziamento e miglioramento del servizio di P.L.	
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	
2.i	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.).	€ 5.000,00
2.m	Risorse derivanti dall'art. 8, comma 2, lett a) e b) del CCNL del 11 aprile 2008 (<i>fino a un massimo dello 0,3% monte salari del 2005 se il costo del personale è compreso tra il 25% e il 32% delle entrate correnti anno 2007 o fino ad un massimo dello 09% dello stesso monte salari se il costo del personale è inferiore al 25% delle entrate correnti</i>)	
2.n	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina sugli straordinari di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999	1.099,85
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 1.565,00
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (<i>art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i>).	
3.d	Differenza tra il costo delle progressioni orizzontali al valore attuale ed il valore originario corrispondente all'effettiva attribuzione della progressione (da compilare solo negli enti in cui si depurano dal fondo tutte le progressioni orizzontali al valore attuale)	
	Riduzione operata in seguito alla costituzione di una nuova posizione organizzativa la cui titolarità è stata assegnata ad un dipendente cat. D	
	TOTALE FONDO	€ 101.647,50

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali 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.

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

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.

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.

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

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 € **8.998,68**

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

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.

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
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

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

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

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

	€
Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	3.984,97
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	7.910,54
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004.	4.005,93
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2005.	3.918,04
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2006.	2.835,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio Al costo del 2007.	4.295,56
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio Al costo del 2008 .	2.267,33
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009	2.267,33
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2010	2.568,33
IMPORTO TOTALE	34.053,04

N.B. Gli enti che hanno integrato il fondo compilando il punto 3.d, dovranno depurare lo stesso fondo da una quota corrispondente al calcolo di tutte le progressioni economiche orizzontali di ciascun dipendente al valore attuale.

4. Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .

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 e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€ 58.595,78
---------------------	--------------------

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

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

Finalità del compenso	Risorse assegnate (€)
Compenso per attività disagiate.	1.450,00
Indennità di turno.	//
Indennità di rischio.	900,00
Indennità di reperibilità.	//
Indennità di maneggio valori.	350,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed festivo-notturno.	//
Compenso per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	6.800,00
Compenso per particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) , CCNL 01/04/1999)	900,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 [^] q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	//
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	//
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	5.000,00
Progetti	9.700,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	33.495,78
TOTALE	58.595,78