

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

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA  
DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2010**

A seguito della deliberazione n. 120 del 16 dicembre 2010 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 favorevoli del revisore dei conti pervenuto il 15 dicembre 2010 ns. prot. n. 12067 in merito alla compatibilità dei costi,

Il giorno 20 dicembre 2010 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente: Alessandra Omboni

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 Marco Brumana

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

Giovanna Locatelli

Alfredo Pirola

Giampietro Mignani

Bruno Verzeni

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il presente Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comune di Bottanuco.

<b>Art. 1</b> <b>Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo</b>
------------------------------------------------------------------------------------------

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo 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.).

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

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

La sua durata è annuale e disciplina

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

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto mantiene validità il contratto decentrato integrativo per il quadriennio 2008-2011, se non in contrasto con le disposizioni del D. Lgs. 150/2010 in materia di relazioni sindacali e di ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

<b>Art 2</b> <b>Disciplina del lavoro straordinario</b>
------------------------------------------------------------

Le parti prendono atto che per l'anno 2010 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 6000,00.

Per gli anni successivi i budget per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 2 del CCNL 1999, verrà suddiviso fra i vari settori sulla base delle reali necessità valutate in accordo fra i Responsabili e il Direttore Generale, sentita l'Amministrazione Comunale.

Si ribadisce che l'effettuazione del lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali, previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento o del recupero.

Le parti si incontreranno nel 2° semestre dell'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permettere una eventuale diversa distribuzione.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Le ore di lavoro straordinario da recuperare non potranno essere cumulate alla giornata intera.

Non saranno prese in considerazione ai fini della liquidazione o del recupero, le frazioni di lavoro straordinario inferiori a 15 minuti.

**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 allegata al presente contratto sotto la lettera "A".

L'importo complessivo del fondo ammonta a € 107.892,01 ed è utilizzato come segue:

DESTINAZIONE	IMPORTO
Indennità' di comparto	8.998,68
progressioni orizzontali	32.521,87
altri istituti contrattuali	66.371,46
TOTALE	107.892,01

La somma di € 66.371,46 destinata ad "altri istituti contrattuali" è ripartita fra i vari istituti ed erogata secondo la disciplina esposta negli articoli seguenti.

**Art. 4**  
**Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

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).

Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'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.

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

- €55,83 **per dodici mensilità** per gli operatori ecologici ed il necroforo;
- €25,83 **per dodici mensilità** per gli altri professionali;

Tale importo:

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

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Necroforo o operatore ecologico (nr. 1 part-time)	3	€ 1.675,00
Messo Comunale	1	€ 310,00
Assistente Sociale	1	€ 310,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.295,00</b>

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del 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 nr. 133/08.

**Art. 5**  
**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 è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- c) le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>Servizio</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
ECONOMO	1	€ 300,00
BIBLIOTECARIA	1	€ 50,00
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>€ 350,00</b>

**Art. 6**  
**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)**

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di

posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità.

Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino ad un massimo di € 2.500,00.

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

<b>Descrizione della specifica responsabilità</b>	<b>Indennità</b>
a) Responsabilità di procedimenti amministrativi	€ 1.000,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€ 1.300,00
c) Responsabilità e/o coordinamento di servizi	€ 2.000,00

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, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare.

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 del 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 n. 133/08.

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

<b>Tipo</b>	<b>Specifica responsabilità</b>	<b>Cat.</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
a)	Vig.,Bibliot., assist. sociale	D	3	€ 6.000,00
b)	Uff.finanz., segret., tecnico	C	3	€ 3.900,00
c)	Uff. finanz., anagrafe, tecnico	C	6	€ 6.000,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 15.900,00</b>

Le parti convengono fin da ora che con decorrenza 1° gennaio 2011 l'individuazione e la determinazione dell'indennità per specifiche responsabilità verrà disciplinata secondo le nuove regole di seguito esposte.

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.

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 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.

In sede di prima applicazione:

1. la metodologia di pesatura viene applicata con decorrenza 1° gennaio 2011,
2. entro il 31 dicembre 2010 devono essere adottati i provvedimenti di attribuzione dell'incarico.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente 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. 7**

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche 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, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo 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:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità</b>
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 semestralmente 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 destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<b>tipo</b>	<b>Responsabilità, compiti, funzioni</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
a)	<b>Ufficiale stato civile</b>	<b>1</b>	€ 300,00
b)	<b>Responsabile tributi</b>	<b>1</b>	€ 300,00
c)	<b>Responsabile protezione civile</b>	<b>1</b>	€ 300,00
	<b>TOTALE</b>		€ <b>900,00</b>

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. 8**

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

Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria sono destinate con riferimento all'anno 2010 € 3.000,00.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche sono contenuti nel contratto decentrato integrativo 2008-2011, che disciplina l'istituto delle progressioni per il triennio 2008-2010.

## **Art. 9**

### **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: € 5.000,00 ;
- 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: € 5.000,00 ;

Per l'erogazione dei relativi compensi 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.

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:

€ 10.000,00

## **Art. 10**

### **Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°, detratti i seguenti progetti/obiettivi:

- <b>PIANO NEVE NR. 4 OPERATORI</b>	<b>€ 3.500,00</b>
- <b>POTENZIAMENTO SERVIZI CULTURALI</b>	<b>€ 1.000,00</b>

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.

Le risorse di cui al comma 1 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 in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

Alla realizzazione degli obiettivi viene assegnato il 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o servizio di controllo interno) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;

L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avviene sulla base della valutazione individuale effettuata dal responsabile di settore secondo le schede valutazione individuale approvate con il C.C.D.I.- anno 2009. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale. 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 di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno e 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. Della mancata articolazione in sub-obiettivi da assegnare ai collaboratori del proprio settore si dovrà tenere in debito conto ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato del responsabile del 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.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

**€ 29.426,46**

**Art. 11**  
**Disposizione finale**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto mantiene validità il contratto decentrato integrativo per il quadriennio 2008-2011, se non in contrasto con le disposizioni del D. Lgs. 150/2010 in materia di relazioni sindacali e di ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge.

Si confermano le schede per le progressioni orizzontali approvate con il C.C.D.I per l'anno 2007 (Allegato "C").

Bottanuco, lì 20 dicembre 2010

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

F.to Dott.ssa Alessandra Omboni

F.to Dott.ssa Cristiana Locatelli

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

sindacali firmatarie del CCNL:

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta da:

**Per la R.S.U.**

F.to Giovanna Locatelli

F.to Alfredo Pirola

F.to Giampietro Mignani

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

## ALLEGATO A

### Individuazione delle risorse decentrate

#### 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).

	<b>Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.</b>	
<b>1</b>	<b>RISORSE STABILI</b>	
<b>1.a</b>	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
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	€
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008	€
<b>1.d</b>	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.	€
<b>1.e</b>	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.	€
<b>1.f</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€
<b>1.g</b>	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

<b>2</b>	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>2.a</b>	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€
<b>2.b</b>	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€
<b>2.d</b>	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2008 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	
<b>2.e</b>	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€
<b>2.f</b>	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999)finalizzate al potenziamento e miglioramento del servizio di P.L.	
<b>2.g</b>	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	
<b>2.i</b>	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.).	€ 10.000,00
<b>2.m</b>	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> )	€
<b>2.n</b>	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina sugli straordinari di cui all'art. 14 CCNL 01/04/1999	€ 605,04
<b>3</b>	<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>	
<b>3.a</b>	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	
<b>3.b</b>	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 3.304,32
<b>3.c</b>	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> ).	
<b>3.d</b>	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)	
	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 107.892,01</b>

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.

**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 2010 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**

**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 progressioni 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.	€ 4.955,2
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
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>€ 32.521,87</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.

**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:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 66.371,46</b>
---------------------	--------------------

**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 2008 così suddiviso tra i diversi istituti:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per attività disagiate.	€ 2.295,00
Indennità di turno.	€
Indennità di rischio.	€
Indennità di reperibilità.	€
Indennità di maneggio valori.	€ 350,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
Compenso per particolari responsabilità	€ 15.900,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 900,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 <sup>a</sup> q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€
Retribuzione di posizione e di risultato:	€
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 3.000,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 10.000,00
Piano neve e altri progetti	€ 4.500,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 29.426,4€
<b>TOTALE</b>	<b>€ 66.371,4€</b>