

COMUNE DI MALONNO
(Prov. di Brescia)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli enti locali per l'anno 2016**

Il giorno 09/12/2016 alle ore 10.00 nella sede municipale del Comune di Malonno ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta:

dal Presidente, geom. Stefano Gelmi - Sindaco

dal Componente, dr. Onofrio Caforio - Segretario Comunale -

e dal geom. Stefano Gelmi - Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi - che cura anche la gestione del personale dipendente sotto il profilo giuridico-economico;

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

Sig. Mauro Scaroni - Segretario Territoriale CISL F.P Brescia -Vallecamonica

Sig. Giorgio Cotti Cometti - Segretario Territoriale F.P. CGIL Vallecamonica-Sebino

Sig.ra Cattaneo Claudia - R.S.U. del Comune di Malonno

Al termine della riunione le parti hanno convenuto sull'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Malonno (Bs) inserito nella deliberazione di G.C. 110 per autorizzazione alla sottoscrizione delle parti. **Il C.C.I.D. 2016 è stato definitivamente sottoscritto in data 09 DIC. 2016**

Titolo I°

Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"**. richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e

l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Malonno e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

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

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

4. Il presente contratto ha validità per l'anno **2016** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data dal 1.1.2016 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

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

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

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti



costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

- a) **per la parte sindacale** dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata e dalla R.S.U. recentemente eletta;
- c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

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

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

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

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

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

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sincretico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta **solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni** prima del nuovo incontro e **non oltre 20 gg. dopo** l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m)** saranno riportati **gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali** e della RSU, ove costituita, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, qualora **non sia stata raggiunta alcuna intesa**.

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

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

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

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

Art. 7

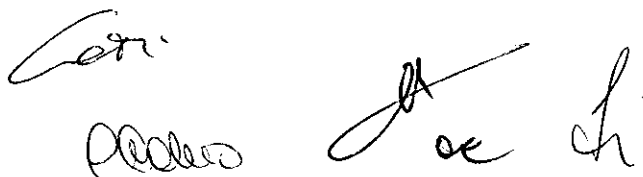
Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

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



Art. 8

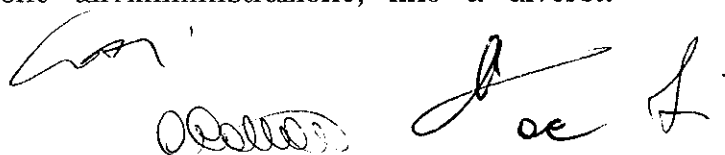
Modalità di concertazione

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

Art. 9

Informazione

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



comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Consultazione

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

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.

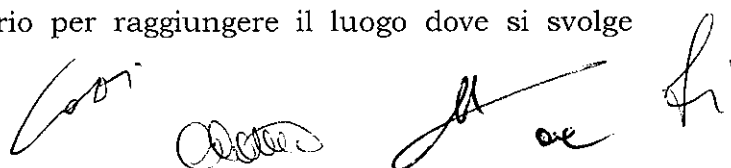
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima** alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge



l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle rappresentanze aziendali hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

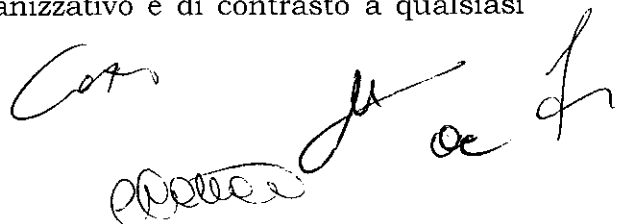
TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.



4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 14

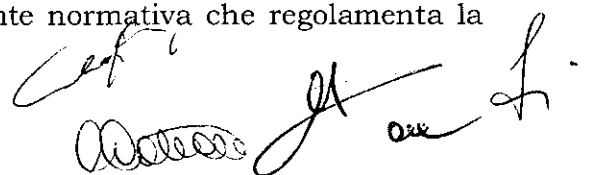
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.



2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato, ove possibile, da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Coni
Adler *ae* *h*

6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

Art 17

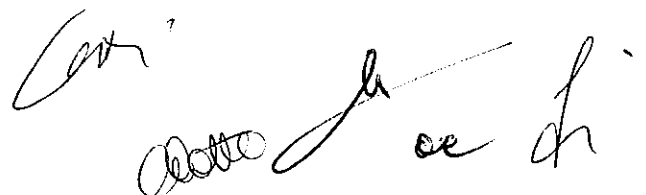
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2016 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 3.857,70.

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile.

4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.



TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 18

Premessa

Si conviene che il presente atto conferma il Piano triennale 2015-2017 contrattato nel CCDI 2015 relativo alle progressioni orizzontali e contratta gli altri istituti.

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione nell'anno 2015 del processo di depurazione che per l'anno 2016 si consolidano.

Art. 19

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

1. Allo stato attuale nell' organico dell'Amministrazione Comunale di Malonno non risultano figure appartenenti alle categorie A, B e C che svolgono la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. S'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili 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 altre specifiche indennità (es. indennità di turno, rischio etc.).
2. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, etc.; inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza.
3. Per l'indennità di disagio, pertanto, le parti concordemente determinano di non appostare al momento alcuna cifra, riservandosi tuttavia di finanziare l'istituto qualora in futuro si evidenziassero attività svolte in condizioni disagiate, assumendo quale valutazione del disagio i concetti sopra esposti.

Lot.
ce *ch.*

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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 la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale (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 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti

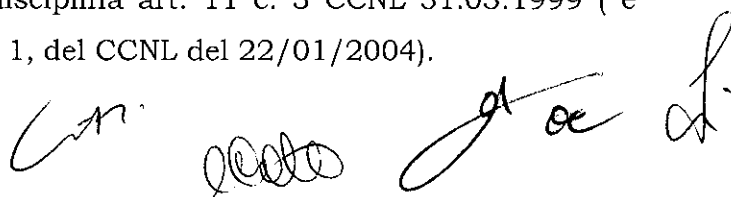
| | Prestazioni lavorative soggette a rischio | n. addetti | Somma prevista |
|--|--|-------------------|-----------------------|
| | Interventi su condotte idriche, fognarie, riparazione veicoli e attrezzature del comparto tecnico-manutentivo ordinariamente effettuate nell'ambito della prestazione lavorativa di settore del personale operaio. | 2 | € 720,00 |

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento della produttività del Fondo 2017, 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.21

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) - modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006 ai dipendenti di categoria D senza posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità non superiore a €. 2.500,00 annui lordi finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D ed inoltre a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B, quando non trovi applicazione la speciale disciplina art. 11 c. 3 CCNL 31.03.1999 (è disapplicata la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22/01/2004).



2. Le parti concordano di mantenere per i dipendenti le postazioni dei contratti decentrati dei precedenti esercizi, giusta allegato B) al presente atto, modulata sul numero dei dipendenti di ciascuna categoria, come segue:

Indennità complessiva per totalità dipendenti di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative: € 3.333,20; Indennità complessivo per totalità dipendenti di categoria C € 3.000,00 e categoria B € 1.000,00.

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.

4. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, con le eccezioni riportate nel paragrafo seguente.

5. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, mentre può esserlo durante il congedo parentale e le altre assenze discrezionali che il dipendente abbia richiesto atteso che durante tali assenze il dipendente non ha svolto il materiale esercizio di compiti di specifica responsabilità che ne giustificano l'erogazione.

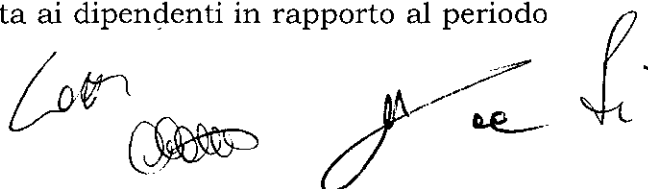
6. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 rappresentano economie per l'Amministrazione; quelli derivanti da altri tipi di assenza come sopra individuati verranno portati in aumento del Fondo 2017, senza alcun vincolo di destinazione con la natura dell'economia realizzata.

Art. 22

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. 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 del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali cadauno. Per il presente anno detta indennità non viene quantificata atteso che il dipendente addetto all'anagrafe, stato civile ed elettorale risulta titolare di Posizione Organizzativa che pertanto riassorbe e ricomprende tutte le voci del precedente salario accessorio.

2. L'indennità riconosciuta è la massima contrattualmente stabilita: qualora il dipendente addetto ai compiti di ufficiale di stato civile e ufficiale elettorale dovesse non risultare più titolare di p.o. e rientrasse quindi nel Fondo decentrato in questione, e, per qualsivoglia motivo, ivi comprese eventuali riorganizzazioni e/o supplenze, dovesse farsi supplire da altro personale in determinati periodi, l'indennità stessa rimane comunque unica senza possibilità di raddoppio e verrà erogata ai dipendenti in rapporto al periodo



di lavoro durante il quale hanno effettivamente esercitato i compiti comportanti particolari responsabilità.

3. 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 annua massima spettante | Indennità annua Fondo 2017 spettante |
|--|--|---|
| a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale | €. 300,00.= | €. 0 * |
| * Non spettante in quanto titolare di P.O. | | |

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è rapportata al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità.

6. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 23

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.

2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono attribuite a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

a) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

| Categoria | Parametro |
|---------------|-----------|
| A/A5 | 1,15 |
| B1/B3 | 1,30 |
| Accesso B3/B7 | 1,40 |
| C/C5 | 1,50 |
| D1/D6 | 1,60 |
| Accesso D3/D6 | 1,70 |

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

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

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

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

Per il raggiungimento degli obiettivi di performance e per la ripartizione delle risorse correlate costituisce norma di principio l'applicazione dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009.

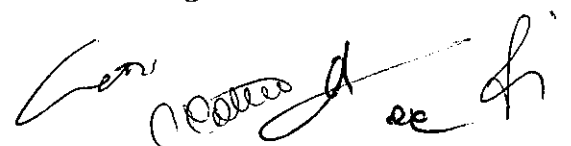
Si precisa che il D.Lgs. n. 141 del 1° agosto 2011 entrato in vigore il 6 settembre 2011, recante modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150 (in G.U. n. 194 del 22.08.2011) ha modificato l'art. 19 del D.Lgs.150/2009 stabilendo che la ripartizione in fasce di merito non si applica al personale dipendente qualora il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non sia superiore a 15 e, ai dirigenti, qualora il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non sia superiore a 5.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione (o Organismo Indipendente di Valutazione) ed esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004. Si richiama il contratto CCID 2012 nel quale si è concordato di applicare al presente istituto per l'anno 2012 e successivi, fino a diversa regolamentazione, la ripartizione di cui all'allegato C) al verbale della delegazione trattante del 29.11.2011.

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

a) il **10%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

b) il **30%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;



- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente è effettuata dall'apposito Nucleo;
- d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per la contrattazione decentrata senza alcun vincolo di destinazione con l'istituto dell'economia realizzata.
- e) Di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **60%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso (**performance individuale**):

l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene dopo la verifica finale di fine anno per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi fissati nella relazione previsionale e programmatica al Bilancio Preventivo dell'esercizio in corso e/o nel piano delle performance congiuntamente alla liquidazione della performance organizzativa, di norma entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

| A - valutazione compresa tra | B - Risorse performance individuale |
|-------------------------------------|--|
| 80% e 100% attribuibile | 100% |
| 60% e 79,9% attribuibile | 80% |
| 40% e 59,9% attribuibile | 55% |
| 20% e 39,9% attribuibile | 30% |
| 0% e 19,9% attribuibile | 0% |

- a) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

$$r * vp = rp$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale, dove

vp = percentuale di valutazione attribuita al dipendente

rp = prodotto del fattore r per la percentuale di valutazione attribuita al dipendente secondo la sopra riportata tabella.

La formula predetta espone tuttavia ancora una risultanza teorica poiché

b) **prima di procedere all'effettiva erogazione** delle risorse destinate alla performance individuale, il fattore "rp" è ridotto per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso) e dalle altre assenze come esemplificato nella delibera di G.C. n. 111 del 30.4.2009. Trattasi in genere di tutte le assenze connesse ad un atto "discrezionale" del dipendente. Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia e/o di altra assenza secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

c) le risorse decurtate in applicazione dell'art. 71 c. 1 D.L. 112/2008 **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge, mentre le risorse decurtate per le altre assenze costituiscono economie da riversare al fondo.

Per l'erogazione effettiva delle risorse connesse alla performance individuale la formula sopra elencata va pertanto così completata:

$$re = rp * H$$

(Il fattore H potrà essere a sua volta distinto in **H1** (se relativo a primi 10 gg.malattia che determinano economie di Bilancio) oppure in **H2** (se relativo ad altre assenze "discrezionali" che determinano economie da riversare al Fondo) in modo da distinguere l'entità dei risparmi)

dove

re= risorse effettive da erogare

è determinato da $rp * H$

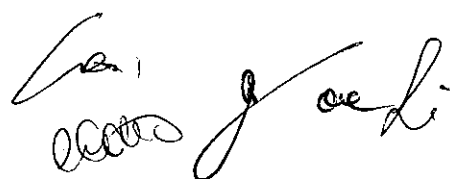
rp = risorse spettanti per percentuale scheda valutazione (ved.sopra r*vp)

H= $\frac{\text{gg. presenza effettiva}}{\text{gg.lavorativi annui dovuti}}$

Formula completa:

$$(R/S) * B = r * vp = rp * H \text{ (utilizzato alternativamente in H1 o H2 per distinzione economie)}$$

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time ed ai mesi di servizio prestati.



9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 15.706,53

La valutazione della performance organizzativa ed individuale verrà effettuata dal Nucleo di valutazione e dai Responsabili di Settore/Area, per le percentuali sopra stabilite, compilando la scheda (allegato A) al presente contratto, valida fino a futura adozione di nuova modulistica.

10. Si dà atto che le risorse di cui al precedente punto 9, destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale, verranno automaticamente ricontabilizzate dal Responsabile del Servizio Amministrativo dell'Ente al termine dell'esercizio 2016 e/o comunque preliminarmente all'erogazione dei compensi correlati alle varie performance, senza necessità di alcun ulteriore atto autorizzatorio preventivo.

Il calcolo definitivo delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale 2016 è comprensivo delle economie rivenienti dal Fondo 2015 contabilizzate negli atti dell'Area Servizi Amministrativi n. 114, 115, 116 e 117 adottante in data 13.06.2016.

Art. 24

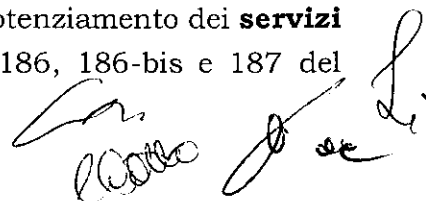
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale**.

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione tributaria**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del



codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2015.

3. Le risorse destinate da specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

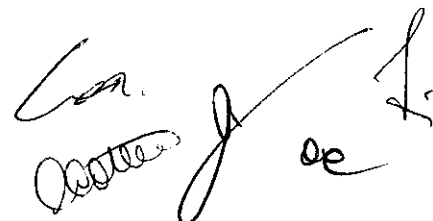
Art. 25

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, degli assegni ad personam e della rideterminazione delle progressioni economiche orizzontali ai valori disposti dai vari Ccnl succedutisi nel tempo (somme in diminuzione delle risorse stabili = tot. €. 13.603,92) risulta, pertanto, per l'anno 2016 ripartito nelle seguenti postazioni

| Finalità del compenso | Risorse assegnate |
|---|--------------------------|
| Indennità di rischio | € 720,00 |
| Indennità di maneggio valori | € 189,80 |
| Compenso per specifiche responsabilità | € 7.333,20 |
| Compenso per particolari responsabilità | € |
| Progressione economica orizzontale per l'anno in corso. | € 621,62 |
| Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato (Incentivo Merloni/ etc.) | € 16.000,00 |
| Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi | € 15.706,53 |
| TOTALE | € 40.571,15 |

1. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono ridistribuite tra il personale dei vari settori ad impinguamento del fondo incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi, al netto delle economie di Bilancio che verranno contabilizzate a parte (economie primi 10 gg. malattia art. 71-5° C. D.L. 112/2008).
2. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 25 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.



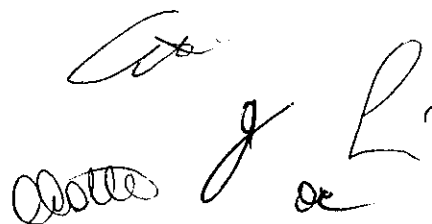
TITOLO VII°
Disposizioni finali

Art. 26
Disposizione finale



1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

MALONNO li _____


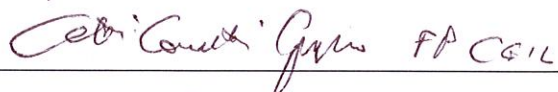

Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top and several smaller ones below it.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Visto,

IL SINDACO





SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE

DIPENDENTE: CAT. AREA DI APPARTENENZA:

RESPONSABILE DI AREA:

| | | | | |
|---|--|--------------------------------|----|-----------|
| 1. PERFORMANCE COMPLESSIVA DELL'ENTE | Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI desunti dal programma politico amministrativo inteso come media dei risultati complessivamente raggiunti dalle strutture organizzative. | Punteggio rideterminato 10ml → | → | da 0 a 10 |
| 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA | Risultati complessivamente raggiunti dalla struttura organizzativa di appartenenza. | Punteggio rideterminato 30ml → | → | da 0 a 30 |
| APPORTO DEL DIPENDENTE: attestazione in merito all'effettivo apporto fornito dal dipendente al conseguimento dei risultati accertati: | | SI | SI | NO |

| | |
|--|--|
| 15 fattori: p. da 0 a 12 (massimo) per ciascun fattore) | |
| 2. PERFORMANCE INDIVIDUALE: ESERCIZIO COMPETENZE ORGANIZZATIVE | <p>A – competenze tecniche</p> <p>B – tensione al risultato</p> <p>C – comportamento organizzativo</p> |
| <p>Capacità di apporto professionale e quindi di impiegare le competenze e conoscenze tecniche necessarie ad assolvere i compiti richiesti e ritenuti necessari per contribuire al conseguimento dei risultati, capacità di rispettare le disposizioni di servizio comprese l'osservanza dell'orario e la puntualità, interpretazione concreta e faticosa del proprio ruolo e dei propri compiti nell'attuazione dell'attività ordinaria d'ufficio.</p> <p>Apporto individuale tenendo conto delle priorità definite nel periodo, nel rispetto dei tempi e delle scadenze, adattamento alle esigenze derivanti dalle attività programmate, capacità di iniziativa propositiva, di risposta al cambiamento, capacità di individuare soluzioni alternative, capacità di autonomia funzionale, capacità di contribuire al miglioramento dell'organizzazione e alla resa, capacità di condurre e concludere positivamente il proprio lavoro, orientamento all'efficienza.</p> <p>Coinvolgimento nei processi aziendali, volontà di contribuire al miglioramento della qualità dei servizi e della soddisfazione dell'utenza, aderenza al profilo di comportamento organizzativo richiesto dal ruolo, prontezza nella soluzione dei problemi, propensione ad accogliere suggerimenti, disponibilità e competenza verso l'utenza fruitrice del servizio, autonomia funzionale, flessibilità capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro, assumendo decisioni ed iniziative anche eventualmente per problemi non routinari e che non permettono di ricorrere a procedure</p> | |

| | | | |
|--|-------------------------------|---|-----------|
| | D - relazioni e comunicazione | <p>precostruite, capacità di operare in situazioni critiche o conflittuali mantenendo equilibrio emotivo e lucidità.</p> <p>Capacità di relazione, propensione a diffondere informazioni e conoscenze, favorire lo scambio, la chiarezza espositiva, le iniziative verso il pubblico, propensione alla collaborazione all'interno dell'unità operativa e con le altre strutture e servizi, a lavorare in gruppo e sviluppare un clima favorevole di partecipazione, di collaborazione attiva e di interazione con gli altri, capacità di dare informazioni chiare ed esaurienti sugli argomenti rientranti nella propria competenza, o in alternativa di indirizzare agli uffici e/o operatori addetti per le questioni rientranti nelle competenze altrui.</p> | |
| | E - qualità della prestazione | <p>Precisione, qualità, attenzione, diligenza, puntualità e specializzazione della prestazione svolta, accuratezza e rapidità di esecuzione della prestazione richiesta, propensione a migliorare lo standard qualitativo delle prestazioni, attenzione ai livelli di soddisfazione dell'utente ed alla realizzazione dei bisogni e delle attese, sviluppo di atteggiamenti positivi di supporto, aiuto, assistenza, volti a snellire, semplificare e velocizzare i processi, a rafforzare l'accessibilità identificando e rimuovendo fattori limitativi della trasparenza, utilizzo di strumenti di monitoraggio degli esiti delle prestazioni.</p> | da 0 a 60 |
| | | Totale punteggio fattori → | |

Totale complessivo → da 0 a 100

Per Performance complessiva dell'Ente e Performance struttura di appartenenza

Il Nucleo di valutazione: _____

Per Performance individuale

Il Responsabile di Area: _____

Il dipendente

Eventuali controdeduzioni del dipendente:

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

Allegato B) al C.C.D.I. 2016

| INDENNITA' SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA' ex art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 1.04.1999 e s.m.i. | | |
|---|---|----------------|
| <u>Percettori</u> | <u>Importi annui stimati per il periodo di presenza in servizio</u> | |
| Cattaneo Claudia cat. D (PART TIME 30 ORE) | € 2.083,25 | |
| Gelmi Paola cat. D (PART TIME 30 ORE) | € 1.249,95 | |
| Porcini Claudio cat. C | € 1.000,00 | |
| Bettinelli Francesco cat. B | € 1.000,00 | |
| Gregorini Daniela cat. C | | TITOLARE DI PO |
| Mariotti Susanna cat. C | € 1.000,00 | |
| Parolari Moira Lucia cat. C | € 1.000,00 | |
| Totale | € 7.333,20 | |

La Delegazione trattante:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |