Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente della Comunità Montana Sebino Bresciano per l'ANNO 2016

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n.40 del 21.03.2011, con la quale la Giunta Esecutiva ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno **2 dicembre 2016** ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Rolfi Gloria

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

C.I.S.L. Funzione Pubblica rappresentata dal signor Scaroni Mauro

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Comunità montana del Sebino Bresciano.

Titolo 1°
Disposizioni generali

Art. 1 Premessa

1. Le parti 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;
   d) all'art. 8 del CCNL 28.02.2008.
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);
3. L'art. 9, comma 1, del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 prevede che per gli anni 2011, 2012 e 2013 (comma 1) il congelamento degli stipendi dei dipendenti pubblici, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, a livello del "trattamento ordinariamente spettante" per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari quali arretrati, maternità, malattie, funzioni diverse svolte in corso d'anno, effettiva presenza in servizio (aspettative, comandi ecc.), fermo restando che le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree che avvenissero nel corso dello stesso triennio, hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici (comma 21, ultimo capoverso, dello stesso D.L. 78/2010).

Per quanto riguarda, invece, le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, il comma 2 bis dispone che il relativo ammontare, dal 1.1.2011 al 31.12.2013, non potrà superare il corrispondente importo dell'anno 2010, ridotto annualmente in misura proporzionale all'eventuale riduzione del personale in servizio.

Per effetto dell'art.16, comma 1, lettera b) e c) del D.L. 98/2011 è stato pubblicato il D.P.R. n.122 del 4/09/2013, entrato in vigore il 9/11/2013, che sancisce la proroga al 31/12/2014 dei vincoli in materia di trattamento economico dei dipendenti pubblici, previsti dalle disposizioni del D.L. 78/2010;

L'art. 9, comma 21, prevede che per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera hanno effetto ai fini esclusivamente giuridici;

Il blocco della contrattazione collettiva nazionale per gli anni 2013 e 2014 per la parte economica, senza possibilità di recupero, permette in ogni caso di avviare le procedure contrattuali e negoziali per l'anno 2014 solamente per la parte normativa.

Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Comunità Montana del Sebino Bresciano.
   Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione.
   Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, salva diversa decorrenza espressamente prevista dal presente contratto.

Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
   a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
   c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio Direttivo e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU, o da tutto il personale dipendente..

Art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
   a) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
   b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

   nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto 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 verbale sintetico degli argomenti affrontati.
   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.
3. Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art.4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non si sia raggiunto un accordo.
4. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e di concertazione.

1. Sono oggetto di trattazione della presente fase di contrattazione 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 attualmente vigenti, con particolare riferimento a:
   a. i criteri di ripartizione delle risorse indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto delle disciplina dello stesso articolo 17;
   b. i criteri generali del sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività collettiva e di miglioramento della qualità del servizio;
   c. i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
   d. i criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999;
   e. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17, comma 2 lett. e), f), g) del CCNL dell'1.4.1999;

f. i criteri e le forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art 15, comma 1, lett. K) del CCNL dell'1.4.1999;
g. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti la prevenzione e alla sicurezza degli ambienti di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
h. i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione ed aggiornamento del personale;
i. le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
j. le pari opportunità;
k. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario;
l. le modalità di gestione delle eccedenze di personale;
m. i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;
n. il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria;
o. le modalità di ripartizione delle risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi di cui all'art. 14 del CCNL del 31.3.2004;

Solo nelle materie indicate alle lettere g), h), i) e m) trova applicazione il comma 3 dell'art. 4, del CCNL del 1.4.1999 per le restanti materie non è previsto che le parti riassumano libertà di iniziativa e di decisione.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione, con particolare riferimento a:
   a. svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
   b. valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
   c. conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica
   d. metodologia permanente di valutazione;
   e. individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla qualifica di cui all'articolo 5 del *Nuovo Ordinamento Professionale;*
   f. individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3 co.6 del *Nuovo Ordinamento Professionale;*
   g. attuazione delle norme relative agli aggiornamenti e modificazioni di cui all'articolo 14 comma 2;
   h. articolazione dell'orario di servizio;
   i. calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
   j. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni;
   k. andamento dei processi occupazionali;
   l. criteri generali per la mobilità interna.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente punto "2", restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8 Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22/1/2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica con conferma di ricevuta, 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. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

3. Qualora non venisse 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 posizioni delle parti. 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 dell' ente.

Art. 9 Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione 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 effettuata anche a mezzo fax o posta elettronica.
5. L'amministrazione individuerà il responsabile dell'informazione e ne darà comunicazione alle OO.SS. ed alle RSU.

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, in particolare dall'art. 6 del decreto, nonché secondo le modalità ed i tempi di cui all'art.47, commi da 1 a 4 del L. 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, da i 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 48 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 è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli 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 indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai contratti nazionali e decentrati vigenti.

Art. 12 Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. L'ente si impegna, nel caso di attivazione di una rete intranet, a permettere l'utilizzo da parte dei soggetti di cui al comma precedente di detta rete con la costituzione di una bacheca elettronica sindacale interna.

TITOLO IV°
Forme di partecipazione

Art. 13 Pari opportunità

1. Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:
   a) flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del lavoro a tempo parziale;
   b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art 14 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Le parti concordano che nell'Ente verrà istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, sono affidati i seguenti compiti:
   a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
   b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
   c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
   d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
3. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V°
Disposizioni diverse

Art. 15 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla 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 apparecchiatura 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 assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 16 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2016 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
   - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di *tutor*, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
   - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
   - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
   - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
   - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
   - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
   - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
   - favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
   - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
   - favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
   - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
   - 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, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
6. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art 17 Disciplina del lavoro straordinario, banca delle ore

1. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario, per un numero massimo annuo di 100 ore per dipendente, avverrà solo previa autorizzazione del Direttore e dovrà essere debitamente motivata.

2. Gli stanziamenti di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (compensi ISTAT, calamità naturali ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nella quale confluiranno **numero massimo di 100 ore anno per dipendente**.

TITOLO VI°
Individuazione delle risorse decentrate

Art. 18 Importo 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 e successive integrazioni e/o modificazioni, 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 2005 comprensive delle integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi).
   In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
   b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004) e dalle risorse derivanti da eventuali risparmi dal fondo destinato al lavoro straordinario.

RISORSE	PREVISIONE FONDO ANNO 2016
Art.31 comma 2 del CCNL 22.01.2004 (*) consolidato	€ 29.158,12
Art.31 comma 2 del CCNL 22.01.2004 (*) incremento 2005	€ 943,62
art.15, comma 2 ccnl 01.04.1999 incremento	€ -
Rideterminaz.incr.stip.(dich.ccnl 02/05 e 08/09)	€ 901,15
art.4, comma 1, ccnl 09.05.2006	€ 1.162,67
art.8, comma 3, ccnl 11.04.2008	€ 1.415,43
Risorse derivanti da tempo pieno a tempo parziale (art.1 l662/96 dal 1.1.99	€ 1.469,31
Art.4 comma 2 CCNL 2006	€ 697,60
ART. 4 COMMA 2 CCNL 5 10 2001	€ 1.829,59
Decurtazione permanente ex art. 1c 456 L.147/2013	-€ 1.494,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 36.083,49
Risorse legge (incentivo L.163/2006 e 50/2016)	€ 15.000,00
Risorse funzioni associate da comuni	€ -
Attività evento Floating Piers 2016	€ 15.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 30.000,00
TOTALE GENERALE	€ 66.083,49
UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	
Progressioni orizzontali (compresi LED)	€ 7.872,14
Indennità di comparto	€ 1.972,56
Retribuzione di P.O e risultato	€ 3.500,00

1° TOTALE PARZIALE	**€**	**13.344,70**
FONDO A DISPOSIZIONE	**€**	**52.738,79**
Indennità per particolari responsabilità	**€**	**7.000,00**
Recupero progressione D	**€**	**1.227,59**
Progressioni orizzontali nuove (2016)	**€**	**3.521,20**
Incentivazione produttività individuale e collettiva	**€**	**12.840,00**
Indennità di reperibilità e straordinario Servizio antincendio	**€**	**2.500,00**
Indennità di straordinario(FLOATING PIERS)	**€**	**10.650,00**
Fondo legge (incentivo L.163/2006 e 50/2016)	**€**	**15.000,00**
2° TOTALE PARZIALE		**€ 52.738,79**
TOTALE GENERALE UTILIZZO	**€**	**66.083,49**

2. 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.

Art. 19 Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 18 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. 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.
4. Le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D n. 1	€ 51,90
Categoria D p.t. 83,33% n. 1	€ 43,25
Categoria C n. 3	€ 45,80

Per un totale annuo complessivo di €. 1.972,56.

TITOLO VII°
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 20 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 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.
3. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente (come da tabella n°1 CCNL 6.7.1995) è erogata in quote mensili, ed è graduata secondo la seguente tabella:
4.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità max
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	€. 2.500,00
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	€. 1.500,00

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.

4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. Tuttavia in caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Anno 2016

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficio ragioneria	D	1	€. 2.500,00
c)	Ufficio Segreteria	C	1	€. 1.500,00
d)	Ufficio tecnico	C	2	€. 3.000,00
	TOTALE			**€. 7.000,00**

Art. 21 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che :
   a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
      - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
      - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
      - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
      - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
   b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 9.5.2006;
   c) con l'art. 34, comma 5 dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
   d) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
   e) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
   1. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
   2. per le selezioni relative alle categorie B e C riguardanti le posizioni economiche successive alla seconda accanto alla valutazione delle prestazioni svolte secondo il vigente sistema di valutazione ricorre il solo criterio dell'arricchimento professionale derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale;
   3. per le selezioni relative alla categoria D ed alle ultime posizioni economiche della categorie B e C ricorrono i criteri indicati al precedente punto 2;
   4. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito che nei due anni precedenti il dipendente non abbia usufruito di altra progressione orizzontale o di una progressione verticale. Viene considerata ai fini della progressione economica nella categoria anche l'anzianità di servizio nella posizione economica acquisita in altro ente del comparto;
   5. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto;
   6. a parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;

3. Per l'anno 2016 le progressioni orizzontali avranno decorrenza dal primo gennaio 2016.

Si richiama la determinazione n. 43 in data 07.03.2015 avente per oggetto: "Attribuzione progressioni orizzontali non economiche ai dipendenti dall'anno 2014".

Art. 22 Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli.
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.
3. L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il mese di febbraio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:
   a) ai progetti finalizzati proposti sia dall'Amministrazione che dai dipendenti, in accordo con gli Assessori di settore;
   b) la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi e programmi sarà effettuata dal Direttore, sentiti il Presidente e gli Assessori.

Art. 23 Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui al Titolo VII°

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui al presente titolo risultano per l'anno 2016 ripartite in applicazione della disciplina contenuta negli articoli da 19 a 22 secondo il quadro economico evidenziato nella tabella di cui alla pagina 11 e 12, che si intende integralmente richiamata.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

TITOLO VIII°
Disposizioni finali

Art. 24 Personale temporaneamente distaccato o assegnato o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla

produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 25
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, comma1.

SALE MARASINO, lì 02.12.2016

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott.ssa Gloria Rolfi

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

C.I.S.L. Funzione Pubblica rappresentata dal signor Scaroni Mauro

SCHEDA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per le progressioni successive alla prima delle categorie B e C)

Cognome e nome dipendente: _____
Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Responsabile di settore: _____
Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica

1.	**Arricchimento professionale** Corso di almeno 24 ore 5 punti, corso di almeno una giornata 2 punto. Si considerano gli ultimi 5 anni Aggiornamento professionale (giornali, riviste, pubblicazioni Specifiche, utilizzo strumenti informatici)	Massimo 20	Punti	Totale
2.	**Impegno e qualità prestazioni individuali** Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione:	Massimo 60	Punti Media	Totale
			TOT.	

Per presa visione: il lavoratore _____

Osservazioni del lavoratore _____

Data _____

Il Direttore generale/Il Responsabile del settore _____

SCHEDA VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE
(scheda valida per tutte le progressioni in categoria D)

Cognome e nome dipendente: _____

Categoria economica di appartenenza: _____

Profilo professionale: _____

Direttore generale/Responsabile di settore: _____

Valutazione ai fini del passaggio alla progressione economica _____

1.	**Arricchimento professionale** Master 12 punti, corso di almeno 24 ore 3 punti, corso di almeno una giornata 1 punto. Si considerano gli ultimi 5 anni Aggiornamento professionale (giornali, riviste, pubblicaz. Specifiche, utilizzo strumenti informatici)	Massimo	Punti	totale
		30	TOTALE	
2.	**Impegno e qualità prestazioni individuali** Il punteggio si ottiene facendo la media delle schede di valutazione degli ultimi 3 anni Sono necessari almeno due anni di valutazione:	Massimo	Punti	Totale
		60	Media	
		90	**TOT.**	

Per presa visione: il lavoratore _____

Osservazioni del lavoratore _____

Data _____

Il Direttore Generale/Responsabile di settore. _____

Allegato 2	Scheda di valutazione Responsabili d'Area P.O.				
Comunità Montana del Sebino Bresciano					
				Categoria: D	
Ambito	Descrizione	Indicatore	Peso	% raggiungimento	Punteggio
Valutazione degli obiettivi	Contributo assicurato alla performance dall'area di appartenenza	Strategia in relazione all'incarico svolto	25		
Valutazione su progetti	Elenco dei progetti realizzati	Obiettivi raggiunti	25		
Valutazione delle prestazioni	Valutazione dei comportamenti	Coordinamento delle risorse umane del proprio ambito organizzativo	10		
		Grado di autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni delle stesse, nell'ambito dei processi assegnati	10		
		Grado di collaborazione con i colleghi	10		
	Qualità delle prestazioni	Impegno e aggiornamento tecnico	10		
		Cooperazione ed integrazione con le altre strutture dell'Ente e con gli organi di indirizzo politico	10		
			100		0

Il nucleo di valutazione propone la corresponsione della retribuzione di Risultato nella misura massima, pari al 25% della Retribuzione di posizione erogata nell'anno , in quanto la percentuale di performance ottenuta posiziona il dipendente nella prima fascia di merito.

Firma dipendente _____ Firma valutatori _____

Data _____ _____

Allegato 1	Scheda di valutazione personale				
Comunità Montana del Sebino Bresciano					
Dipendente:		Ufficio:		Categoria:	
Ambito	**Descrizione**	**Indicatore**	**Peso**	**% raggiungimento**	**Punteggio**
Valutazione degli obiettivi	Contributo assicurato alla performance dall'area di appartenenza	Strategia in relazione all'incarico svolto	10		
Valutazione su progetti	Elenco dei progetti realizzati	Obiettivi raggiunti	20		
Valutazione delle prestazioni	Valutazione dei comportamenti	Capacità di lavoro rispetto ai compiti assegnati	10		
		Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	10		
		Grado di collaborazione con i colleghi	10		
	Qualità delle prestazioni	Affidabilità e corretta esecuzione delle consegne rispetto ai tempi previsti	10		
		Competenze e cura nell'utilizzo degli strumenti informatici	10		
		Propensione all'aggiornamento e alla formazione	10		
		Capacità di trovare soluzioni operative	10		
			100		

Firma dipendente _____ Firma valutatore _____

Data _____

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziale
delle pubbliche
amministrazioni

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **07 dicembre 2016 17:36:18**

Registrazione ID **3030807**

Amministrazione/Ente: **COMUNITÀ MONTANA DEL SEBINO BRESCIANO**

Responsabile del procedimento: **gloria rolfi**

Data di sottoscrizione: **02 dicembre 2016**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2016 al 2016**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **1**

Firmato da RSU: **NO**

Nome e file contratto integrativo: **CM SEBINO BS CCI 2016.pdf** Dimensione: **8.987.009 KB**

Nome e file relazione tecnica: **CM SEBINO TEC 2016.pdf** Dimensione: **326.327 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **CM SEBINO ILL 2016.pdf** Dimensione: **303.597 KB**

Note: