



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di AMBIVERE
per il quadriennio 2008 – 2011 – Parte economica 2011**

Al fine della sottoscrizione del C.C.D.I, 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 di Giunta Comunale n. del ad oggetto “Esame ed approvazione ipotesi di CCDI anno 2011 – autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo.”,

il giorno
.....alle ore ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Maria Grazia Occorsio

e dai sigg: SINDACO – DONADONI Silvano

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

BELOTTI CLAUDIA – CISL

MARCO BRUMANA – CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.

PAPARELLA MONICA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata Ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di AMBIVERE per la parte economica 2011.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

Titolo I° **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.
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 AMBIVERE e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
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. La sua durata è quadriennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

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 della Giunta Comunale 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.

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 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 sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura delle amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

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 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.

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

Trattazione delle materie oggetto di contrattazione e delle materie oggetto 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;



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- 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 del precedente art. 4, 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 degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

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 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 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. 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, 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 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.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

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 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. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

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 danno atto che non è stato ancora istituito il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ma che se ne prevede la sua istituzione nell'arco del quadriennio.
2. Al Comitato paritetico, costituito ai sensi di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004, saranno i seguenti compiti:



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- 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 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.
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, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, 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 regola la materia.
2. A tal fine l'Ente si impegna a destinare, per l'anno 2011, un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale, tenendo conto del disposto di cui all'art. 6 comma 13 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010.
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;



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- 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.
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

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 servizi pubblici, 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.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.
3. Per permettere una reale partecipazione e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro nonché all'organizzazione degli uffici, sono previste le seguenti iniziative:



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'Ente
- conferenze per servizi (debitamente riscontrate) con cadenza almeno semestrale;
- raccolta, analisi e confronto sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro raccolte dal responsabile competente e valutate dal medesimo;

Art 18

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione al disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità, promuovendo al contempo la costituzione degli organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti in applicazione dell'art.55 del CCNL del 14.9.2000, anche costituiti in collaborazione tra più enti, a cui affidare anche la gestione di dette risorse. La mancata costituzione degli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2001 non può costituire per l'amministrazione giustificazione al continuo rinvio dell'introduzione della previdenza integrativa per il personale appartenente alla polizia locale.

Art. 19

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2011 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 1296,96**.
2. L'Amministrazione Comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel caso la stessa sia disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

Art. 19 bis

Permessi retribuiti

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 2 del CCNL 1994/1997, a domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati compresa la nascita di figli.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

TITOLO VI° Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 e il CCNL del 31.07.2009 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

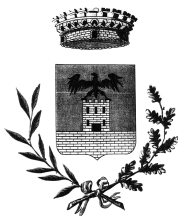
Art. 20 Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a specifiche indennità (es. indennità di turno).
3. E' prevista per l'operaio, il vigile, i mesi per un importo pari a € 25,92 mensile. La somma destinata al disagio per **l'anno 2011 è pari a € 1.038,08.**
4. Il compenso mensile lordo per le specifiche condizioni di svolgimento di tali attività è stabilito in:

SETTORE E QUALIFICA	n. addetti	Somma prevista
MANUTENZIONI – OPERAIO – B4	1	€ 511,04
AAGG – DEMOGRAFICI – MESSO – C4	1	€ 216,00
AAGG – DEMOGRAFICI – MESSO – B6	1	€ 311,04
TOTALE	3	€ 1.038,08

5. Tale importo:
 - a) **è corrisposto mensilmente in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo);**
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 26 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 21 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- 1. INDENNITA' TURNO :** Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
 - b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**
 - f) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**
 - g) L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo).
 - h) **Somma stanziata per il 2011 : € 0,00 .**
- 2. INDENNITA' RISCHIO:** L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
- a) Al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) E' quantificata in complessive € 30,00 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 ed è liquidata mensilmente. L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo);**
 - d) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**
 - e) **L'indennità di rischio tornerà ad essere oggetto di discussione a partire dal 01/01/2011 . Pertanto, nelle more della stipula del contratto per l'anno 2011, tale indennità verrà interrotta sino a nuova ridefinizione.**



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

f) **Somma stanziata per il 2011: € 360,00**

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

SETTORE E QUALIFICA	n. addetti	Somma prevista
MANUTENZIONI – OPERAIO – B4	1	€ 360,00
TOTALE	1	€ 360,00

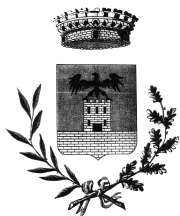
3. INDENNITA' DI REPERIBILITA': L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno Tale importo è raddoppiato (€ 20,64) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
- Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del decreto legge 112/08 l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- Qualora la reperibilità non venga effettuata, gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**
- L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente. L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo).
- Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- Per il 2011 la somma stanziata per la reperibilità è pari a **€ 30,32**.

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

SETTORE E QUALIFICA	N. dipendenti	somma prevista
AAGG – DEMOGRAFICI - C4 e B6	2	€ 30,32
TOTALE		€ 30,32

4. INDENNITA' MANEGGIO VALORI: L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico).

- a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**
- b) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi - e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**
- c) L'indennità è pari a € 1,03 al giorno (€ 1,03 x n26 gg. mensili x n. 12 mesi) ed è riconosciuta ai dipendenti dei servizi demografici, finanziari culturali muniti della nomina di agenti contabili .
- d) L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo).
- e) Per il 2011 la somma stanziata per il maneggio valori è pari a € **493,32**
- f) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

SETTORE E QUALIFICA	n. addetti	Somma prevista
AAGG – DEMOGRAFICI – C4	1	€ 242,05
AAGG. DEMOGRAFICI B6	1	€ 46,35
AAGG – BIBLIOTECA B3	1	€204,92

5. INDENNITA' ORARIO NOTTURNO/FESTIVO: L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario previa verifica della presenza in servizio (con lo stipendio del mese successivo).

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: € **0,00**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 22

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 modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche e complesse responsabilità formalmente attribuite con apposito decreto a firma del Responsabile di Settore, 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.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

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

2. 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.

3. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente, è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e per le ulteriori assenze di cui al comma 5 dello stesso articolo fino al 30 giugno 2009 (art.17 D.L. 78/2009).

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009) .

In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

4. La somma da stanziare per l'anno 2011 è pari a **€ 6.700,00**

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

SETTORE E QUALIFICA	N. ADDETTI	Somma
MANUTENZIONI – ISTR. AMM.VO – C3	1	€ 1.100,00
AAGG – SEGRETERIA - ISTR. AMM.VO – C4	1	€ 1.100,00
AAGG– DEMOGRAFICI – ISTR. AMM.VO – C4	1	€ 1.100,00
AAGG – BIBLIOTECA – COLL. AMM.VO – B3	1	€ 1.000,00
AAGG – ISTR.DIR.VO – D3	1	€ 1.200,00
POLIZIA LOCALE – – ISTR..DIR.VO – D3	1	€ 1.200,00
TOTALE		€ 6.700,00

6. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1. del presente articolo, nella misura massima di € 300 annuali.

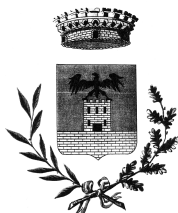
7. La somma da stanziare per l'anno 2011 è pari a **€ 600,00**.

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

SETTORE E QUALIFICA	n. addetti	Somma prevista
SERVIZI DEMOGRAFICI – ISTR. AMM.VO – C4	2	€ 300,00
SERVIZI DEMOGRAFICI – COLL.AMM.VO – B6		
TOTALE		€ 600,00

9. 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. L'erogazione avviene con determinazione del responsabile della settore finanziario .

10. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente, è decurtata in **caso si** assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 e per le ulteriori assenze di cui al comma 5 dello stesso articolo fino al 30 giugno 2009 (art.17 D.L. 78/2009)



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (per il comma 5 le eccezioni sono considerate tali fino al 30 giugno 2009 vista l'abrogazione della disposizione dovuta all'art. 17 del D.L. 78/2009) .

In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 26 e finalizzati ad incentivare la **produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

Art. 23

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 dell'11.4.2008;

c) con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 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;

f) per il 2011 non vengono stanziati somme per l'istituto della progressione orizzontale.

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:

a) La progressione sarà attuata mediante selezioni basate sulle stesse schede di valutazione utilizzate per la produttività per l'anno 2011. Le schede sono compilate dal nucleo di valutazione per i Responsabili di Settore e dai Responsabili per gli altri dipendenti. Per questi ultimi è possibile fare "ricorso" al nucleo di valutazione. Il nucleo a tal fine, ove ritiene fondato il "ricorso", presenta proprie osservazioni e rilievi alla valutazione effettuata: in tal caso il Responsabile può rivedere o confermare, motivando, la propria valutazione.

b) La valutazione è fatta, per tutti i dipendenti, annualmente mediante la compilazione delle schede, in contraddittorio con il valutato.

c) Acquisite le schede di valutazione di tutti i dipendenti, viene formulata una graduatoria a cura del Segretario Comunale ove incaricato delle funzioni di Direttore Generale o, in assenza, dal responsabile della gestione del personale. La graduatoria è unica per tutti i dipendenti a prescindere dalla categoria di appartenenza. La graduatoria è pubblicata all'albo per 5 giorni per eventuali ricorsi.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

d) Partecipano alla progressione solo i dipendenti che hanno conseguito un punteggio di almeno 60/100. L'attribuzione della posizione economica è disposta, in ordine decrescente, in base alla graduatoria fino a concorrenza del fondo disponibile, nel rispetto degli accordi intercorsi con l'Amministrazione Comunale.

A parità di punteggio avrà diritto alla progressione nell'ordine:

1. Il dipendente con maggiore anzianità di servizio;
2. A parità di anzianità, chi non ha mai conseguito una progressione economica.

e) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica per la categorie B e C e di quarantotto mesi per le categorie D. Il criterio di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo o quarto anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale;

f) Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è pari ad un minimo di 36 mesi.

L'anzianità maturata nell'Ente a tempo determinato, rispetto alla quale sia stata redatta la scheda di valutazione, è riconosciuta ai fini della progressione orizzontale.

g) La progressione economica è attribuita, nel rispetto degli accordi intercorsi con l'Amministrazione Comunale, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, in applicazione delle modalità indicate nella scheda di valutazione, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite nel presente contratto.

h) La graduatoria, con l'attribuzione delle progressioni, previa informativa della Giunta, è approvata dal Segretario Comunale con propria determinazione (se titolare della gestione del personale) o dal Responsabile della gestione del personale.

i) Le valutazioni per la progressione sono effettuate entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e la decorrenza economica è fissata all'01.01 dell'anno oggetto di valutazione.

j) I costi delle progressioni orizzontali ottenute presso altri Enti da dipendenti assunti con la mobilità si intendono interamente a carico del Bilancio.

k) Le schede di valutazione allegate rappresentano il risultato della procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

l) La quota destinata alle progressioni per l'anno 2011 è la seguente: 0

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

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



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno 2011 ammontino ad un totale di: € 78,35;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di: € 0,00 ;
 - c) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € 0,00 ;
 - d) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di: € 3237
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € 0,00;
 - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 2 comma 11 della legge 24 dicembre 2007 n. 244 (legge finanziaria 2008), pari al 60% della quota complessiva stanziata dal Ministero dell'Interno a favore dei Comuni per l'attuazione del diritto dei cittadini dell'Unione e delle loro famiglie di circolare e soggiornare liberamente negli Stati membri e destinata agli addetti incaricati, per l'anno 2011 ammontino ad un totale di: € 0,00;
 - g) Risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 commi 1,2,3 della L. 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione: € 3.903,24 x vigilanza
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 della D.Lgs 163/06 si rinvia alle disposizioni emanate dalla Giunta Comunale;
 4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.
 5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

Art. 25

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 80% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a: € 0,00

Art. 26

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 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) Ad ogni dipendente deve essere assegnato almeno un obiettivo che sia realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o servizio di controllo interno), 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.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

- 4) Nel caso non si sia provveduto ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti del settore le risorse di cui al presente articolo verranno interamente distribuite tra il personale del settore di appartenenza.
- 5) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse della produttività, a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nel citato articolo. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- 6) I risparmi invece derivanti dall'applicazione del presente contratto andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.
- 7) Le assenze, con esclusione di quelle dovute all'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, non sono considerate assenze se corrispondono a periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
- 8) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono per l'anno 2011 pari a:
€ 12.221,19
- 9) Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - Criteri di distribuzione del fondo per il trattamento accessorioIl fondo verrà assegnato secondo le seguenti percentuali:
 - per il 50% sul raggiungimento degli obiettivi
 - per il 50% sull'apporto individuale.

➤ **Percentuale di realizzazione obtv / percentuale del fondo da distribuire al settore :**

- | | |
|------------------------------|------|
| a) Pari o superiore al 85%: | 100% |
| b) Pari o superiore a 75% | 80% |
| c) Pari o superiore al 50 %: | 50% |
| d) Inferiore al 50%: | 0 |

➤ **Partecipazione del dipendente / percentuale di quota da attribuire:**
(come da scheda di valutazione)

- | | |
|----------------------------|------|
| a) Pari o superiore a 85%: | 100% |
| b) Pari o superiore a 75%: | 80% |
| c) Pari o superiore a 50%: | 50% |
| d) Inferiore al 50%: | 0 |

Tali percentuali verranno applicate nel caso in cui la valutazione dei dipendenti risulta omogenea.

La percentuale di attuazione degli obiettivi verrà calcolata con criterio numerico salvo che il piano degli obiettivi non assegni specifici "pesi" ai singoli obiettivi di gestione.

In caso di valutazione differenziate, ossia di partecipazione notevolmente diverse, le somme saranno detratte prioritariamente da chi ha conseguito una valutazione pari o inferiore a 60, secondo tali percentuali:

- Partecipazione tra 60% e 50%: 10%
- Partecipazione inferiore al 50%: 0

▪ **Costituzione budget**

Il budget da assegnare ad ogni settore verrà costituito dividendo il fondo a disposizione per la produttività per il numero di dipendenti in servizio (esclusi i Responsabili); il risultato ottenuto sarà moltiplicato per il numero di dipendenti assegnati al settore: così si ottiene il budget del settore.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

Tale prodotto viene poi rapportato ad un coefficiente correlato alla categoria di appartenenza del dipendente: in tal modo si ottiene la quota individuale teorica massima che sarà corretta in base al risultato della valutazione secondo le percentuali di cui sopra.

In caso di economie nelle quote teoriche individuali (per assenza o per obiettivi non al 100%) in relazione all'obiettivo di Settore (80% - 90%) quella parte verrà attribuita al dipendente che effettivamente ha compensato.

Le quote spettanti al personale part-time sono proporzionalmente ridotte in ragione dell'orario di servizio.

Nel caso di aumento del monte ore settimanale, la quota assegnata non sarà ricalcolata per evitare sfondamenti del budget per settori.

Le quote restano determinate in ragione della categoria di appartenenza al 1° gennaio di ogni anno; per cui in caso di progressioni e di mutamento di categoria la quota assegnata non subisce mutamenti.

Al personale di nuova assunzione spetta una quota proporzionale al servizio prestato, fermi restando gli abbattimenti correlati alla presenza in servizio.

Al personale stabilizzato nel corso del 2011 viene riconosciuta anche la quota spettante con il contratto a tempo determinato.

Coefficiente 1: correlato alla categoria di inquadramento

Cat.D	100
Cat.C	100
Cat.B3	100
Cat.B	100
Cat.a	100

Una volta definita la quota teorica massima individuale la stessa sarà poi corretta – in seguito alla valutazione ed all'esito della relativa scheda- sulla base del rendimento individuale del dipendente e secondo la percentuale indicata al punto 8 del presente allegato - Criteri di distribuzione del fondo per il trattamento accessorio.

Con un rendimento inferiore a 50 non viene erogata alcuna quota.

Nel caso di personale assegnato a due distinti Settori, le schede vanno compilate congiuntamente dai Responsabili di Settore. In caso di contrasto circa il punteggio da assegnare, la valutazione è data dalla media dei punteggi assegnati dai diversi Responsabili.

- **Verifiche in corso d'anno**

Nel caso in cui, a seguito dei colloqui in corso d'anno, il Responsabile riscontri delle difficoltà nell'attuazione degli obiettivi/ piani di lavoro da parte dei propri collaboratori, lo stesso dovrà immediatamente informare il Segretario Comunale ove incaricato delle funzioni di Direttore Generale (altrimenti la Giunta Comunale) proponendo la modifica o la sostituzione degli stessi.

- **Liquidazione**

Entro il mese di maggio dell'anno successivo il Responsabile del Settore predisponde una relazione evidenziando il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e compila la scheda di valutazione dei propri collaboratori. La scheda e la relazione sono consegnate al nucleo di valutazione che predisponde - in accordo con i responsabili dei settori - la relazione di valutazione con l'indicazione della percentuale di attuazione delle attività assegnate con il piano degli obiettivi.

La relazione è trasmessa per conoscenza alla giunta comunale per l'approvazione e l'autorizzazione alla liquidazione di un anticipo sugli obiettivi spettante pari al 70% con lo stipendio del mese di dicembre, salvo conguaglio in negativo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, come evidenziato nella relazione redatta a conclusione dell'anno solare.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

Entro il 15 marzo dell'anno successivo il Responsabile del Settore predispone una relazione dettagliata e definitiva evidenziando il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati e compila la scheda di valutazione finale dei propri collaboratori.

La scheda e la relazione sono consegnate al nucleo di valutazione che predispone - in accordo con i responsabili dei settori - la relazione di valutazione con l'indicazione della percentuale di attuazione delle attività assegnate con il piano degli obiettivi.

La relazione è trasmessa per conoscenza alla giunta comunale per l'approvazione e l'autorizzazione alla liquidazione finale del compenso spettante con lo stipendio del mese di maggio

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 VII°

Disposizioni finali

Art. 27

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni 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.

Art. 28

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della prestazione individuale del dipendente in distacco sindacale presa in considerazione è quella media della categoria (e/o posizione di accesso) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 24 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo di cui all'allegato A del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 29

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

1. Per gli enti di nuova istituzione il fondo di cui all'allegato A del presente contratto è costituito secondo le seguenti modalità:
 - a) per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (Unione di comuni, Consorzio, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

hanno carattere di stabilità e di continuità (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);

- b) per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti al nuovo si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.
2. Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione del punto 1 e per la disciplina contenuta al precedente punto 2, gli enti di provenienza provvedono ad equivalente riduzione per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 29 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.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

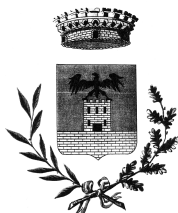
ALLEGATO A Individuazione delle risorse decentrate

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

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

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- a) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.		
1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2007, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€32.141,22
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2007 in applicazione di successive disposizioni.	€
1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2008	€
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per la corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€
1.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere nel corso del 2008 dovute all'incremento della dotazione organica.	€
1.f	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2008..	€
1.g	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 11/04/2008	€ 1.323,88
2	RISORSE VARIABILI	
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ 3.903,24
2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€
2.d	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2010 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€33,67
2.e	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute	



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

	all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€3.600,00
2.f	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	€ 1.412,01
2.g	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€
2.h	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.) art. 2 c.11 legge 244/2007.	€78,35
2.i	Censimento 2011 – quota rilevatore interno	€ 3.237,0€
2.1	<i>Risorse derivanti dall'art. 4, comma 2, lett a) e b) del CCNL del 31/07/2009 (nel limite dell'1% monte salari del 2007 se il costo del personale è non superiore al 38% delle entrate correnti dell'anno 2007 o nel limite dell'1,5% dello stesso monte salari se il costo del personale non è superiore al 31% delle entrate correnti con riferimento agli esercizi 2007 e 2008))</i>	€
3	SOMME NON UTILIZZATE	
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€
3.b	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€
3.c	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004).	€
3.d	<i>Differenza tra il costo delle progressioni orizzontali al valore attuale ed il valore originario corrispondente all'effettiva attribuzione della progressione (da compilare solo negli enti in cui si depurano dal fondo tutte le progressioni orizzontali al valore attuale)</i>	€
	TOTALE FONDO	€ 45.729,37

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.

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
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.



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

4. Per l'anno 2011 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 3.516,71 (rettificato per p.t. anno 2011)

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

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressione verticale
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ (
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ (
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ (
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ (
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 5644,43
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 2460,88
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 4455,36
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2010	€ 1.735,47



COMUNE DI AMBIVERE

Provincia di Bergamo

IMPORTO TOTALE	€ 14.296,15
RETTIFICATO PER P.T. – ANNO 2011	€ 13.551,16

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

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di: € 0,00

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

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate e delle indennità dovute al personale educativo, risulta ammontare:

TOTALE FONDO	€ 28.661,50
---------------------	--------------------

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

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2011 così suddiviso tra i diversi istituti:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate	€1.038,08
Indennità di turno.	€ ,
Indennità di rischio.	€360,00
Indennità di reperibilità.	€30,32
Indennità di maneggio valori.	€493,32
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€ ,
Compenso per particolari responsabilità	€6.700,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 600,00
Indennità di direzione o di staff (ex 8 ^a q.f.) per il personale non titolare di posizione organizzativa	€ ,
Retribuzione di posizione e di risultato:	€ ,
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ (
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€ 3.981,59
Risorse destinate ai messi notificatori	€ ,
Risorse destinate al compenso per l'attività di rilevatore per il Censimento della popolazione 2011	€3.237,00
TOTALE	€16.440,31

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.



COMUNE DI AMBIVERE
Provincia di Bergamo

SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI ACCORDO

Ambivere li

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Grazia Occorsio

SINDACO – Dott. DONADONI Silvano

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto

BELOTTI CLAUDIA – CISL

MARCO BRUMANA – CGIL

Per la R.S.U.

PAPARELLA MONICA

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Ambivere li

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

SEGRETARIO COMUNALE/ DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Maria Grazia OCCORSIO

SINDACO – Dott. DONADONI Silvano

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

BELOTTI CLAUDIA – CISL

MARCO BRUMANA – CGIL

Per la R.S.U.

PAPARELLA MONICA
