



COMUNE di ALAGNA
Provincia di Pavia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA
PER IL TRIENNIO 2016 – 2018

INDICE

<i>Premessa: Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 3 - Materie oggetto di contrattazione decentrata</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 4 - Quantificazione delle risorse</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 5 - Criteri per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie e monitoraggio performance</i>	<i>pag. 8</i>
<i>Art. 6 - Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Art. 7 - Criteri per l'indennità di particolari responsabilità</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Art. 8 - Criteri per le progressioni economiche</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di disagio</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 13 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 14 - Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 15 - Norma transitoria</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Allegati</i>	<i>pag. 15</i>



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA
PER IL TRIENNIO 2016 – 2018**

Premessa:

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

- D.Lgs. n. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31;

- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*, adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/1/2011, per l'adozione del *sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Alagna*;

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, - con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1/1/2016;

3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.

4. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

- criteri per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie e monitoraggio performance;
- criteri per l'indennità di specifiche responsabilità;
- criteri per l'indennità di particolari responsabilità;
- criteri per le progressioni economiche orizzontali;
- criteri per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori;
- criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio;
- criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno;
- criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità;
- criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge.

(art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997 e art. 4, comma 4, lett. c, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1/4/1999).

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Nel triennio di riferimento (2016/2018), la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali

consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004, possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

5. A decorrere dal 1° gennaio le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo, ovvero l'importo della decurtazione da operare a decorrere dall'anno 2015 coinciderà con le riduzioni effettuate per l'anno 2014 (circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 del 8/05/2015, ad oggetto "*Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1, comma 456 della legge n. 147/2013.*").

Sono essenziali e legittimanti le seguenti condizioni:

- Prima condizione: ***più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi.***

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli Enti possono "investire sull'organizzazione".

Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza).

Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'Ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

- Seconda condizione: ***non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.***

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto.

Non basta dire, ad esempio, che l'Ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile

dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

- Terza condizione: **risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.**

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo.

Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato

- Quarta condizione: **risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.**

Non tutti i risultati dell'Ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5.

Devono essere anzitutto risultati, importanti, ad alta visibilità esterna o interna.

L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza.

Il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento.

Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di situazioni innovative. Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

- Quinta condizione: **risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.**

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato).

E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive.

E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo.

- Sesta condizione: **risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.**

E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

Altresì, l'ARAN, con nota prot. n. 19932 del 18/06/2015, in risposta ad un quesito formulato da un Comune, ha espresso un parere in cui sono declinate le corrette modalità di

individuazione delle risorse aggiuntive variabili in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 e così meglio sintetizzate:

- Possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa di personale, sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- L'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel piano della performance o in analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
- Le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, sulla base della decisione assunta dall'organo amministrativo di vertice competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- Le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente;
- Le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi, in mancanza di requisiti legittimanti;

Quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente.

- Le risorse derivate dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento" non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile.

Art. 5

Criteria per la ripartizione, destinazione delle risorse finanziarie e monitoraggio performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il *Comune di Alagna* sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente *ciclo di gestione della performance*:

a) *definizione e assegnazione degli obiettivi*, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (*P.E.G.*), approvato dall'Organo Esecutivo sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale (Bilancio di Previsione, Documento Unico di Programmazione, Programmazione Triennale delle Opere Pubbliche);

b) *identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi* in due specifiche modalità:

- Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione (*P.E.G.*): assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi per la piena operatività gestionale;

c) *monitoraggio in corso di esercizio* attraverso i seguenti momenti specifici:

- 30 settembre di ciascun anno (31 luglio per l'anno 2016): nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei Servizi di concerto con il competente Organo Esecutivo;
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) *misurazione e valutazione della performance*:

- **organizzativa**:

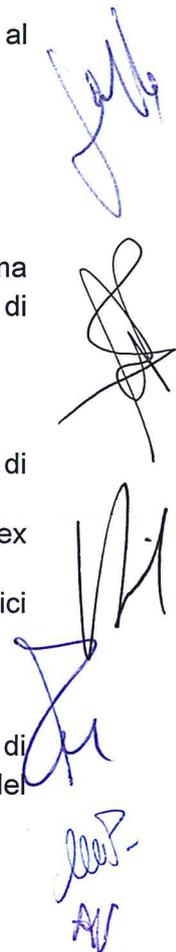
attraverso il controllo di gestione effettuato da parte del *Nucleo di Valutazione*, di norma entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, mediante compilazione da parte dello stesso di apposito prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;

- **individuale**:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante attribuzione del valore delle posizioni organizzative;
- riferita ai dipendenti tramite attribuzione di *budget aggiuntivi* per realizzazione obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi durante le fasi di svolgimento dei piani;

e) *utilizzo dei sistemi premianti*:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante valutazione finale degli obiettivi assegnati, del comportamento organizzativo e della propositività;



- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante valutazione dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione professionale resa, dell'impegno profuso e dell'esperienza acquisita (sulla base dei criteri di valutazione contenuti nelle schede allegate alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011).

f) *Rendicontazione dei risultati:*

L'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'Ente.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della Performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Art. 6

Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità

L'art. 36, comma 2, lett. i) del CCNL 22/1/2004 prevede la possibilità di compensare le *specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D* attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

La predetta indennità non è cumulabile con altre *indennità di responsabilità*.

Art. 7

Criteri per l'indennità di particolari responsabilità

La "*responsabilità di servizio*" sarà automaticamente ricollegata alla figura di una posizione di responsabilità individuata in un servizio previsto nella dotazione organica.

I Responsabili dei Servizi possono nominare un *Responsabile di Procedimento*, la cui nomina ha durata annuale ed è rinnovabile.

Il compenso è stabilito in € 2.500,00.

Art. 8
Criteria per le progressioni economiche

Le valutazioni dei dipendenti relative all'anno di competenza verranno effettuate a gennaio dell'anno successivo e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno stesso.

Ai sensi del CCNL del 11/4/2008 *quadriennio 2006-2009 – biennio 2006-2007* – art. 9, comma 1, *Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria*, ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/3/1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo all'assunzione. Per le valutazioni si utilizzeranno i criteri stabiliti nel precedente CCDI 2009. Le parti convengono che le progressioni economiche orizzontali conseguite in corso d'anno si effettueranno con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo, nello specifico si concorda di attuare n. 2 progressioni in categoria C per l'anno 2016 a valere sul Fondo Risorse 2017.

Art. 9
Criteria per l'attribuzione dell'indennità di disagio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva presenza lavorativa, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 17, comma 2, lett. e), del CCNL dell'1/4/1999), che viene concordata in tale ammontare nella presente contrattazione.

L'indennità di disagio può collegarsi anche a particolari condizioni e modalità temporali della prestazione lavorativa. Si ritiene, tuttavia, che non possa prevedersi l'erogazione di tale compenso nel caso in cui ai lavoratori si applichino già altri istituti contrattuali destinati a remunerare comunque il disagio connesso al tempo della prestazione, come nel caso dell'indennità di turno, di cui all'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 o dei compensi per lavoro festivo o notturno o notturno - festivo, ai sensi dell'art. 24 del medesimo CCNL del 14/9/2000.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Il Personale individuato che rientra nelle casistiche suindicate sono gli operatori esterni con mansioni di manutenzione viabilità (ordinaria e straordinaria per segnalazione cantieri, manifestazioni, sgombero neve, condizioni atmosferiche che comportino rischio per la circolazione stradale quali ghiaccio e nebbia), manutenzione verde pubblico.

Art. 10
Criteria per l'attribuzione dell'indennità di maneggio valori



1) E' corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, con una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, che possono variare da un minimo di € 0,51 a un massimo di € 1,55 di cui all'art. 36 del C.C.N.L. 14/9/2000.

2) L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio valori.

3) Le indennità individuali da attribuire vengono fissate in € 1,55 giornaliere.

Art. 11 **Criteri per l'attribuzione dell'indennità di rischio**

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

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

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Il riconoscimento economico della presente indennità viene operato mediante l'applicazione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità mensile spetta integralmente laddove vi sia prevalenza, nel periodo mensile considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato.

Il Personale individuato che rientra nelle casistiche suindicate sono:

- gli autisti scuolabus;
- gli operai con mansioni di seppellitore, viabilità, piattaforma ecologica, operatori ecologici.

Art. 12

Criteria per l'attribuzione dell'indennità di turno

E' riconosciuta l'indennità di turno al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 22 del CCNL 14/9/2000, laddove se ne ravvisasse la necessità.

Art. 13

Criteria per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità

E' riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL 14/9/2000, laddove se ne ravvisasse la necessità.

Art. 14

Criteria per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge

art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997

art. 4, comma 4, lett. c, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. d, CCNL 1/4/1999

Tale normativa si riferisce a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse destinate a tale forma incentivante viene determinata in sede di costituzione del Fondo Risorse, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'Ente.

L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per la premialità individuale.

Art. 15

Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo economico in materia con effetti dall'esercizio 2016. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2016. Si manda il presente contratto collettivo decentrato integrativo al Revisore dei Conti del Comune per la certificazione di conformità ai sensi di Legge.

Alagna, li 16/11/2016

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):



Porta Dr.ssa Maria Lucia Segretario Comunale – Presidente
Petullo Arch. Antonio Delegatione Trattante di parte pubblica
Scevola Dott. Fabio Delegatione Trattante di parte pubblica
Noè Dr.ssa Stefania Delegatione Trattante di parte pubblica
Viola Dott. Carlo Andrea Delegatione Trattante di parte pubblica

Marzia
Arch. Antonio
Scevola
Noè



Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

Cassinari Antonio CISL FPS
Volpi Angelo R.S.U. CISL

Cassinari
Volpi Angelo



COMUNE DI ALAGNA
Provincia di Pavia

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
(RISORSE DECENTRATE)

risorse stabili

(art. 31, comma 2, CCNL 2002/2003 del 22/1/2004)

ARTICOLO 15, COMMA 1, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999, lettere:

a) Fondo ex CCNL del 6/7/1995, comma 2, lett. b), c), d) ed e) straordinario personale con incarico di funzioni direttive (ora CCNL del 22/01/2004, art. 31, comma 2)	15.723,70	
economie 3% su € 1.468,95	44,07	
economie 2005 da decurtare (3%)		
economie 2006 da decurtare (3%)		
economie 2007 da decurtare (3%)		
sommano	15.767,77 €	15.767,77
b) Risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6/07/1995 e art. 3 CCNL 16/07/1996	€	0,00
c) Economie di gestione trattamento accessorio	€	0,00
f) Risorse derivanti art. 2, comma 3 - D.Lgs. n. 29/93	€	0,00
g) Risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998 (ora art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004)	€	1.362,92
h) Somme destinate indennità di funzione 8 ^a q.f.	€	0,00
i) Disciplina applicabile alle sole Regioni	€	0,00
j) 0,52% monte salari 1997 dal 31/12/1999 (€ 93.946,10 x 0,52%)	€	488,52
l) Simme relative al personale trasferito a seguito di processo decentramento	€	0,00

ARTICOLO 15, COMMA 5, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

Risorse aggiuntive stabili a quelle contrattuali in caso di processi di riorganizzazione e correlati agli aumenti di organico

1)	€	0,00
2)	€	0,00
3)	€	0,00

art. 48 CCNL del 14/9/2000 - code contrattuali - limite max 2% monte salari 1999 € 0,00

ARTICOLO 4, COMMA 1, CCNL 2000/2001 del 5/10/2001

Integrazione risorse art. 15 CCNL 1/04/1999
1,1% monte salari 1999 dall'1/01/2001 (€ 99.722,15 x 1,1%) € 1.096,95

ARTICOLO 4, COMMA 2, CCNL 2000/2001 del 5/10/2001

Integrazione retribuzione individuale di anzianità personale cessato dall'1/01/2000:
Greppi € 511,32

ARTICOLO 32, COMMA 1, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004 (spese del personale < al 39% delle entrate correnti)

Incrementi delle risorse decentrate:
0,62% monte salari 2001 (€ 96.342,00 x 0,62%) € 597,32

ARTICOLO 32, COMMA 2, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004

Incrementi delle risorse decentrate:
0,50% monte salari 2001 (€ 96.342,00 x 0,50%) € 481,71

ARTICOLO 32, COMMA 7, CCNL 2002/2003 del 22/01/2004



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several initials below.

Incrementi delle risorse decentrate:
0,20% monte salari 2001

€

ARTICOLO 4, COMMA 1, CCNL 2004/2005 del 9/05/2006 (spese del personale < al 39% delle entrate correnti)

Incrementi delle risorse decentrate:

0,50% monte salari 2003 (€ 94.368,00 x 0,50%)

€

ARTICOLO 8, COMMA 2, CCNL 2006/2007 del 11/4/2008

Incrementi delle risorse decentrate:

0,60% monte salari 2005 (€ 109.602,00 x 0,60%)

€

657,61

risorse variabili

(art. 31, comma 2, CCNL 2002/2003 del 22/1/2004)

ARTICOLO 15, COMMA 1, CCNL 1998/2001 del 1/4/1999, lettere:

d) Somme derivanti attuazione art. 43 Legge 449/97:

e) Somme derivanti trasformazione rapporti di lavoro art. 1 Legge 662/1996

€

0,00

k) Risorse previste disposizioni di legge per incentivi (Merloni, contenziosi, tributi, notifiche)

1) ICI

€

2) Merloni ter

€

547,90

547,90

3) Notifiche (art. 54 CCNL del 14/9/2000 - code contrattuali)

€

0,00

n) disciplina per le Camere di Commercio

€

0,00

ARTICOLO 15, COMMA 2, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

contrattazione integrativa

1,2% monte salari 1997 dall'1/04/1999 (93.946,101 x 1,2%)

€

1.127,35

ARTICOLO 15, COMMA 5, CCNL 1998/2001 del 1/04/1999

Risorse aggiuntive variabili per riorganizzazione e miglioramento dei servizi:

Progetti obiettivi

€

5.500,00

DISPONIBILITA' 2016:

art. 43 L. 449/97 - convenzioni (recupero da Borgo San Siro)

€

5.000,00

risorse stabili 2016 sommano

€

20.964,12

riduzione quota proporzionale personale cessato ed in servizio (art. 9, comma 2

bis, Legge n. 122 del 30/7/2010):

Greppi - deceduto in attività di servizio il 27/2/2010

Viola - assunta il 31/12/2010

IN DEDUZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

TOTALE RIDUZIONI (anno 2015)

€

865,56

€

2.865,56

risorse stabili 2016 - TOTALE

€

18.098,56

risorse variabili 2016 - TOTALE

€

12.175,25

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 (RS+art. 15)

€

26.464,12

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2016 (F.DO 2016+art. 43)

€

30.273,81



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller ones, located to the right of the stamp and summary table.

COMUNE DI ALAGNA
Provincia di Pavia

DESTINAZIONE FONDO 2016

STRAORDINARI	800,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1998/2001)	4.667,25
TURNO	0,00
RISCHIO	720,00
DISAGIO	720,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI Dipendenti individuati (agenti contabili): Perucca (€ 1,55 x gg. 280)	434,00 434,00
TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO - RIPOSO COMPENSATIVO	0,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' PERSONALE cat. C (art. 7, comma 1, CCNL 9/5/2006) Dipendenti individuati: Perucca Viola	5.000,00 2.500,00 2.500,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	0,00
PIANI ATTIVITA'	10.403,10
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33, CCNL 22/01/2004)	1.981,57
RISORSE PER INCENTIVI AI SENSI DELL'ART. 15, lett. K, CCNL 1/04/1999 notifiche art. 43 L. 449/97 - convenzioni da Borgo San Siro a recupero art. 43 L. 449/97 - sponsorizzazioni per progettazioni	5.000,00 547,90

TOTALE GENERALE

30.273,81

Indennità di comparto (n. 12 mensilità)

Perucca	549,60
Pasciutti	471,72
Volpi	471,72
Viola (part time 32 h. - 549,60:36x32)	488,53
	1.981,57

Progressioni (dati con 13[^])

Pasciutti	1.331,53
Volpi	627,10
	sommano 1.958,63
Volpi B5/B6/B7	1.158,74
Perucca C1/C2/C3	1.103,34
Viola C1/C2 (part time 32 h.)	446,54
	sommano 2.708,62



Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller ones, likely representing the responsible officials.

