



**Città di Manerbio**  
***Provincia di Brescia***

***CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO***  
***DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL***  
***COMUNE DI MANERBIO***



**Parte normativa anno 2016-2017**  
**Parte economica 2016**

Avuto presente che:

- ◆ in data 13.04.2016 e 21/09/2016 hanno avuto luogo gli incontri tra le delegazioni trattanti per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica anno 2016-2017, parte economica, anno 2016;
- ◆ in data 6/10/2016 le RSU dell'Ente, unitamente ai Rappresentanti sindacali provinciali CGIL FP e CISL FPS hanno tenuto un'assemblea del personale dipendente per informarli in merito ai contenuti della proposta di CCDI;
- ◆ in data 6/10/2016 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono incontrate per la definizione della *pre-intesa* in ordine al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

Tenuto conto che previo parere favorevole del revisore unico dei conti (rif. prot. n. 19905 del 20/10/2016) in data 24/10/2016, con propria deliberazione n.100, la Giunta comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del presente Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa 2016/2017 e parte economica 2016.

Conseguentemente, il giorno 04/11/2016,

1) la **Delegazione trattante di parte pubblica** composta da:

dott.ssa Adriana Salini, Segretario comunale, *in qualità Presidente*,

2) le **Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)**, nelle persone di:

- Sig.ra Marini Mara, Rappresentante CGIL,
- Sig. Cantaboni Riccardo, Rappresentante CGIL,
- Sig. Bosetti Alessandro, Rappresentante CGIL,
- Sig. Battagliola Pietro, Rappresentante CISL,

**sottoscrivono il CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO “Parte normativa 2016-2017 - Parte economica Anno 2016” del personale dipendente del Comune di Manerbio.**

## Premessa

In via preliminare le parti prendono atto che il presente Contratto integrativo 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.

### Quadro normativo e contrattuale

- D.Lgs. 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. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 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.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 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 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 13 del 29/02/2016 e modificato con G.C. n. 60 del 22/06/2016;
- Nuovo “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 27.04.2016 e modificato con deliberazione n. 71 del 05/09/2016.

### Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato (con la specifica di seguito indicata), ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

Dato atto della attuale incertezza in merito all'ipotesi di rinnovo del CCNL si ritiene preferibile definire una validità biennale dell'accordo per la parte normativa, salvo l'eventuale aggiornamento in caso di necessità. Per la parte legata ai criteri di ripartizione delle risorse economiche le parti si incontreranno ogni anno.

### Criteri generali di ripartizione ed utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del fondo per l'incentivazione del personale dipendente sono strumentali:

- alla garanzia dell'efficienza e della produttività dei servizi di competenza dell'Amministrazione, coerentemente ai vigenti sistemi di pianificazione, programmazione e ciclo della performance di cui al vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*",
- alla valorizzazione delle competenze professionali del personale incentivando in particolar modo l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa resa a favore dell'Amministrazione.

La quantificazione delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa del personale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'Amministrazione prescindendo dalla contrattazione con le Organizzazioni sindacali e con le RSU, mentre i criteri per l'utilizzazione e la destinazione delle risorse decentrate, fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti.

Nel rispetto delle disposizioni legislative volte alla particolare valorizzazione della performance individuale, rispetto agli altri istituti del trattamento economico accessorio finanziati dal fondo per le politiche del personale la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio è finalizzata a garantire un equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che tendenzialmente si consolidano al trattamento economico fondamentale (progressione economica orizzontale, incarichi di specifiche responsabilità, indennità di disagio e di rischio ecc.) e le risorse destinate agli istituti di natura variabile e di performance (individuale ed organizzativa).

### **Norme particolari per le assunzioni e cessazioni di personale avvenute in corso d'anno**

Per il personale assunto a tempo indeterminato o cessato in corso d'anno, l'assegnazione dei compensi economici di cui all'oggetto viene effettuata tenendo in considerazione il periodo temporale di servizio effettivo, ovvero la data di assunzione e di cessazione. A tal fine, la quota di compenso attribuibile in funzione della valutazione assegnata viene riproporzionata ai mesi (dodicesimi) di presenza, con arrotondamento per eccesso nel caso di presenza pari o superiore a 15 giorni/mese. La quota residua viene rimessa nella disponibilità del fondo e distribuita alla restante parte del personale.

Nel caso di cessazione dal servizio, qualora la presenza sia stata talmente breve da non consentire oggettivamente di esprimere una valutazione ponderata, relativamente alla valutazione della prestazione individuale del dipendente viene attribuita la medesima valutazione dell'anno precedente. Analogamente si procede nel caso di assenze prolungate dovute a malattia, infortunio o maternità.

### **Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro**

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi partecipa alla liquidazione degli incentivi a tutte le condizioni specificate nel presente contratto decentrato integrativo per il personale di ruolo. Rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi non danno titolo alla erogazione dei compensi di cui al presente accordo.

Per quanto riguarda il personale parzialmente utilizzato per i Servizi in convenzione è qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

Nel caso venissero stipulati dall'Amministrazione con altri enti pubblici, accordi di collaborazione o convenzioni, nei quali si preveda l'utilizzo parziale di prestazioni del personale del Comune di Manerbio, ai sensi dell'art. 4 co 4. del CCNL stipulato il 5 ottobre 2001 e dell'art. 14 comma 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, le quote da destinare al trattamento accessorio, e rese disponibili dall'ente con il quale si è stipulato l'accordo, verranno ripartite tra il personale interessato, nella misura definita dall'ente che utilizza il personale in convenzione.

**Disciplina transitoria**

La corresponsione delle quote relative agli istituti dell'indennità di turno e di rischio, in presenza di costante erogazione di prestazione, ha validità anche per l'anno successivo, fino alla definizione di un nuovo e diverso accordo.

In modo analogo si procedere per le specifiche responsabilità, salvo revoche degli incarichi attribuiti e salvo conguagli nel caso di diversi importi stabiliti in sede di CCDI per l'anno 2017.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

**Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

# QUANTIFICAZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

1. *Quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016*
2. *Destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016*

# 1. Quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016

Le parti innanzitutto prendono atto che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è quello quantificato nei prospetti sotto illustrati suddivisi in risorse stabili e risorse variabili, come ricavati dalla deliberazione n. 52 del 07/06/2016, con la quale è stato costituito il fondo per l'anno 2016.

## a) Costituzione Fondo (parte stabile e parte variabile)

La costituzione fondo è stata quantificata con deliberazione della Giunta comunale n. 52 in data 07/06/2016:

<b>Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2016</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2016</b>
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	<b>123.778,52</b>
<b>INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)</b>	<b>16.212,52</b>
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	<b>7.023,55</b>
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	<b>8.254,82</b>
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERM. PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
<b>INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)</b>	<b>2.335,38</b>
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
<b>RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011</b>	<b>15.882,03</b>
<b>RIDUZIONI FONDO PER PERS. ATA, P.O., PROCESSI ESTERN.(con segno meno)</b>	
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA per cessazione DIRIGENTE (RETRIBUZIONE P.O. a bilancio)</b>	<b>22.007,99</b>
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>	<b>16.862,44</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>134.616,39</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	<b>200,00</b>
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	<b>10.000,00</b>
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	

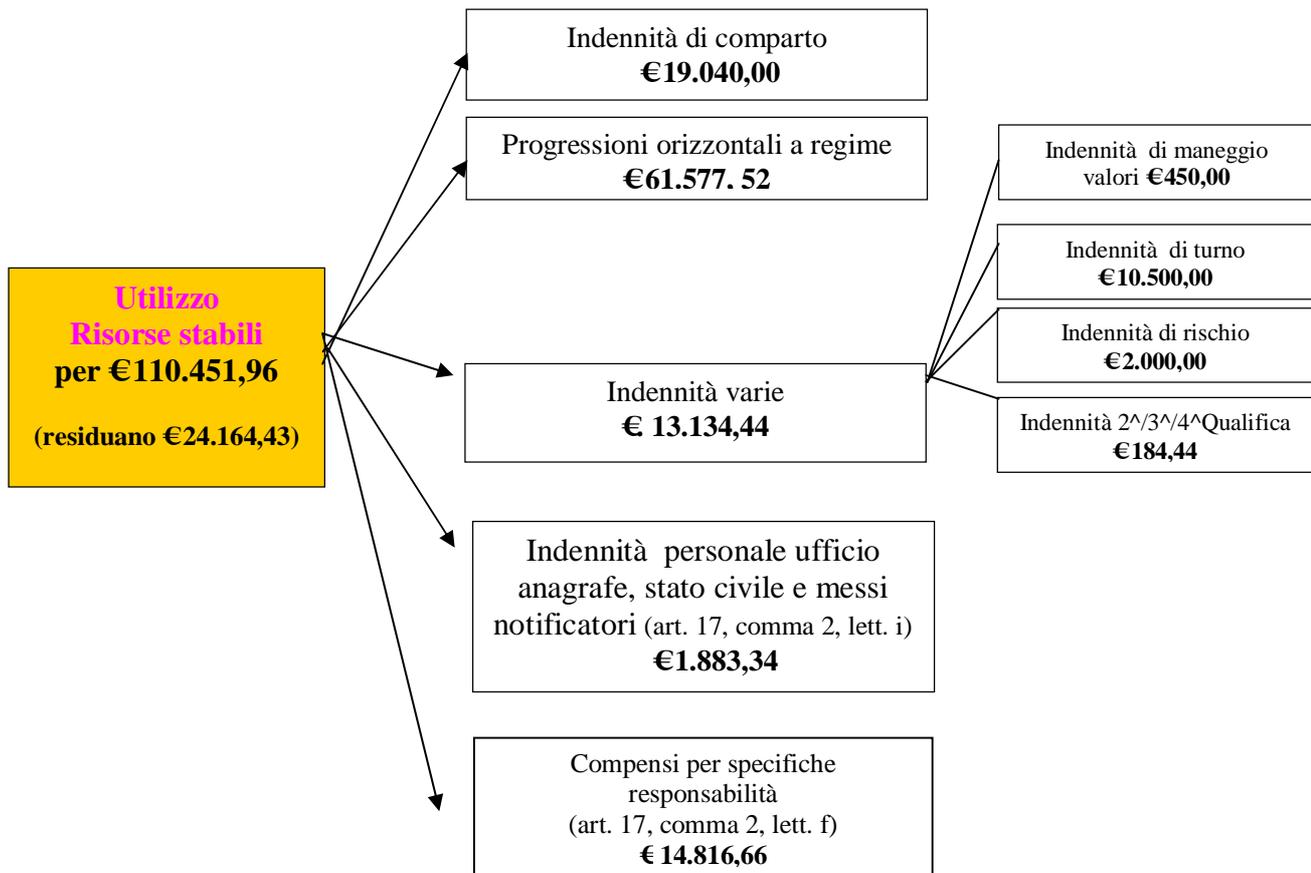
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	14.014,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>	
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	<b>24.214,00</b>
<b><i>Risorse variabili NON soggette al limite</i></b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
SPONSOR., ACCORDI DI COLLAB., COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>24.214,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>158.830,39</b>

## 2. Destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2016

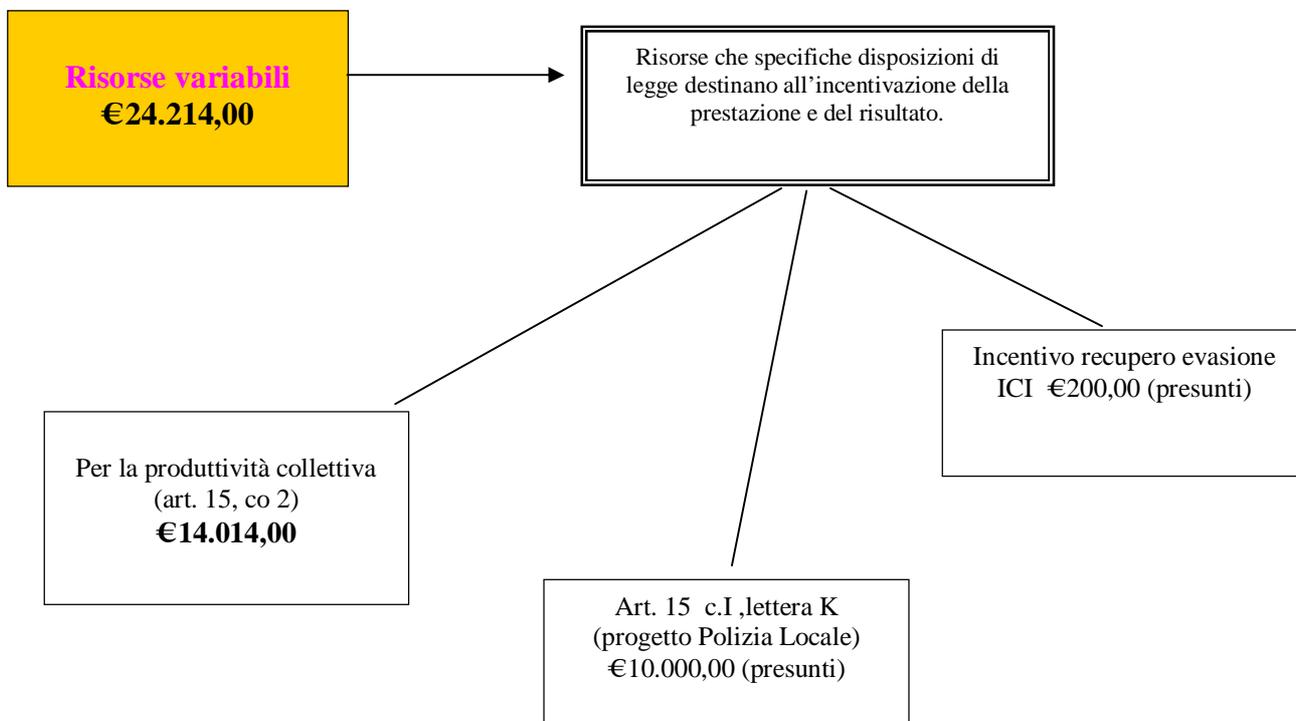
Il fondo sopra quantificato remunera le seguenti voci del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività di seguito meglio dettagliate.

- a) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, indennità di disagio, ove spettanti);
- b) specifiche responsabilità assegnate al personale;
- c) le progressioni economiche già attribuite alla data del 31/12/2010;
- d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- e) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività") sulla base delle regole del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'ente.

In particolare le risorse stabili vanno a finanziare i seguenti istituti:



**Le risorse variabili vanno a finanziare:**



# DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

1. *Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, disagio*
2. *Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità*
3. *Progressione economica all'interno della categoria*
4. *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi*
5. *Assegnazione di risorse che la legge finalizza alla incentivazione di prestazioni del personale*

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

La quota destinata a compensare complessivamente nell'anno 2016 le varie indennità previste dal Contratto collettivo è pari a € 13.134,44

INDENNITÀ	Somma prevista (€) anno 2016
Turno	10.500
Rischio	2.000,00
Reperibilità	0
Maneggio valori	450,00
Indennità 2 <sup>^</sup> , 3 <sup>^</sup> ,4 <sup>^</sup> qualifica funzionale	184,44
<b>TOTALE</b>	<b>13.134,44</b>

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente capitolo verranno portati in aumento della somma destinata al finanziamento della cosiddetta produttività collettiva, 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).

## INDENNITÀ' DI TURNO

1. 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 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 turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
AGENTI POLIZIA LOCALE	7	10.500,00
<b>TOTALE presunto</b>		<b>10.500,00</b>

### INDENNITA' DI RISCHIO

1. L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che effettua 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) è 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;
2. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
ASSISTENTI SOCIALI	3	920,00
MESSI	3	1.080,00
<b>TOTALE presunto</b>		<b>2.000,00</b>

### INDENNITA' DI REPERIBILITA' (non prevista)

### INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta in misura pari a **€1,55** al giorno a coloro che maneggiano valori, per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge effettivamente il servizio.  
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Economo comunale	1	Determinazione a consuntivo
<b>TOTALE presunto</b>		<b>€ 450,00</b>

### INDENNITA' DI DISAGIO (non prevista)

## 2. Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità

La quota destinata a compensare le specifiche responsabilità è pari a € 16.700,00

A) Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 € 14.816,66

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, ad ogni dipendente al quale sono state formalmente attribuite specifiche responsabilità non può essere attribuita più di un'indennità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità economica più elevata.
2. Gli importi annui sono rapportati alla tipologia e alla rilevanza delle responsabilità e dei compiti attribuiti.
3. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.
4. Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lett. f), ultimo periodo, le parti convengono che per l'anno 2017, in sede di contrattazione decentrata, dovrà essere verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di tali compensi nell'anno 2016, con particolare riferimento sia alle condizioni di riconoscimento, sia ai singoli importi assegnati.
5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità nell'anno 2016 ammontano ad € 15.816,66 con riferimento alle "specifiche responsabilità" di seguito indicate:

- a) ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO DI UFFICI, intesa come coordinamento di attività e personale, in supporto al ruolo svolto dal Responsabile di Area e secondo le indicazioni e i compiti specifici stabiliti da quest'ultimo.

Area	Ruolo	Atto formale di nomina	Somma annua prevista €	Importo anno 2016 €
AMMINISTRATIVA	Coordinatore servizi Area amministrativa.	Atto di organizzazione interna prot. n. 7956/2016	1.500,00	1.500,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Direttore Sistema interbibliotecario.	Atto di organizzazione interna prot. n. 8903/2016	2.000,00	2.000,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Coordinatore servizi Cultura e Biblioteca civica	Atto di organizzazione interna prot. n. 16009 del 18.08.2016 decorrenza 1/09/2016	1.000,00	333,33
POLIZIA LOCALE	Vice comandante	Decreto Sindacale n. 8/2016	1.500,00	1.500,00
TECNICA	Sostituto Responsabile e resp. procedimento servizio edilizia privata e Sue	Decreto Sindacale n. 14 del 07.07.2016 e atto di organizzazione interna prot. n. 14340/2016 decorrenza 01/07/2016	2.000,00	1.000,00
<b>Totale</b>				<b>6.333,33</b>

- b) FORMALE ASSEGNAZIONE DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ DI PROCEDIMENTO da parte del competente Responsabile di Area con assunzione di specifiche responsabilità connesse anche alla sottoscrizione di atti e provvedimenti.

Area	Ruolo	Atto formale di nomina	Somma annua prevista €	Importo anno 2016 €
TECNICA	Resp. procedimento servizio ecologia, ambiente e servizi cimiteriali.	Atto di organizzazione interna prot. n. 5106/2016	1.300,00	1.300,00
TECNICA	Resp. procedimento servizio patrimonio	Atto di organizzazione interna prot. n. 5106/2016	1.300,00	1.300,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio tributi e altre entrate	Atto di organizzazione interna prot. 9331/2016	1.500,00	1.500,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. Procedimenti Contabilità e Programmazione Finanziaria -Bilancio	Atto di organizzazione interna prot. 8965/2016	2.000,00	2.000,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio personale parte economica e assicurazioni	Atto di organizzazione interna prot. 8977/2016	1.300,00	1.300,00
AREA TECNICA/ POLIZIA LOCALE	Resp. procedimenti servizio Commercio e Suap	Atto di organizzazione interna prot. 4634 del 09.03.2016 Atto di organizzazione interna prot. 14476 del 20.07.2016 (10 mesi)	1.300,00	1.083,33
<b>Totale</b>			<b>8.700,00</b>	<b>8.483,33</b>

**B) Art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL dell'1.4.1999 €1.883,34**

Per i dipendenti sotto indicati 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 l'erogazione di una indennità nella misura indicata nel prospetto sotto illustrato:

<b>Ufficio</b>	<b>Dipendenti</b>	<b>Somma prevista €</b>
<b>Ufficiale di Anagrafe e stato civile</b>	<i>3 Istruttori amministrativi</i> Dipendenti tempo pieno (di cui 1 cessato il 24.07.2016)	750,00
<b>Ufficiale di Anagrafe e stato civile</b>	<i>1 collaboratore amministrativo</i> Dipendente tempo part-time h. 28/36 settimanali	233,34
<b>Messo notificatore</b>	<i>3 collaboratori amministrativi</i> Dipendenti tempo pieno	900,00
<b>TOTALE</b>		<b>€1.883,34</b>

### 3. Progressione economica all'interno della categoria

La Legge di stabilità per l'anno 2016 non ha ulteriormente prorogato i blocchi stipendiali previsti per il quadriennio 2011/2014. Ciò determina che nel 2016 potrebbero essere riconosciute nuove progressioni, nel rispetto dei contratti collettivi (in particolare, art. 5 CCNL 31/03/1999) e della vigente normativa, con particolare riferimento all'adeguamento alle norme di legge delle disposizioni del Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi e del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Le parti si danno atto che **ad oggi non risultano disciplinati i criteri per poter procedere all'attribuzione di progressioni orizzontali** e che pertanto né i soggetti valutatori, né tanto meno il personale, erano al corrente delle relative condizioni al momento dello svolgimento delle prestazioni.

Inoltre non essendoci disponibilità del Fondo relativamente alle risorse stabili da destinare a tale finalità, le parti si danno atto che al momento è superfluo procedere alla determinazione dei criteri.

### 4. Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Per l'applicazione della metodologia di valutazione delle prestazioni del personale si fa riferimento integrale alla delibera di approvazione del "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**" adottato con delibera di G.C. n. 32 del 27/04/2016 e modificato con D.G. n. 71 del 05.09.2016.

La quota destinata all'incentivazione della produttività ovvero a compensare la realizzazione di obiettivi legati alla performance organizzativa ed individuale, è attualmente pari a **€38.178,43**.

A queste risorse vanno aggiunte le risorse variabili che la legge finalizza all'incentivazione di prestazioni di personale (**progetto polizia locale + ici**) di cui si dirà nel paragrafo successivo.

#### a) Criteri di erogazione del compenso relativo alla realizzazione della performance organizzativa ed individuale

##### 1. Risorse destinate all'incentivazione della produttività

Le risorse che vanno ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e di gruppo, collegati al sistema selettivo di valutazione delle prestazioni secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione (*rappresentata nella scheda di valutazione allegata*), sono risorse di tipo stabile e variabile.

##### 2. Scheda di valutazione. Indicatori di performance

Verificati i criteri contenuti nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, la scheda di valutazione da utilizzare per l'attribuzione dei punteggi è quella di cui **all'allegato A** del presente accordo.

### **3. Punteggio individuale (K)**

**Il punteggio individuale del dipendente (K)** sarà dato dalla somma del punteggio relativo alla performance individuale -comportamenti organizzativi) e da quello relativo alla realizzazione di obiettivi di performance organizzativa (rif. scheda di valutazione allegata)

**K = punteggio performance individuale + punteggio della performance organizzativa**



### **4. Erogazione dell'incentivo di produttività individuale**

La quota da erogare al dipendente per la realizzazione degli obiettivi è data da un calcolo proporzionale sulla base dei seguenti elementi: *la quota complessiva di risorse disponibili sta alla somma di tutti i punteggi individuali (K) come la somma da erogare al singolo dipendente sta al suo punteggio individuale (K).*

**Somma disponibile**

---

**totale punteggi individuali (K) \* singolo punteggio individuale (K)**

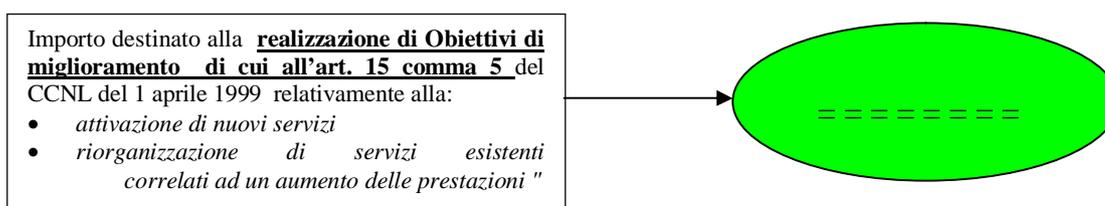
### **5. Meccanismi correttivi di erogazione del trattamento accessorio**

- a) Il personale assunto con contratto a tempo parziale partecipa alla erogazione degli incentivi in misura proporzionale al regime orario in godimento. (Coeff. m.)

**b) Criteri di erogazione del compenso relativo ai processi di riorganizzazione o attivazione di nuovi servizi (art .15 comma 5 del ccnl 1999)**

Sono condizioni essenziali e legittimanti per l'erogazione di compensi al presente titolo le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Responsabile dell'Area interessata e del Nucleo di Valutazione, sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- d) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- e) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.



Attualmente non vi sono risorse economiche al presente titolo.

Manerbio, 04/11/2016

Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

- il Presidente, dott.ssa Salini Adriana, Segretario comunale      Firmato Salini Adriana

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- CGIL FP – Sig.ra Marini Mara      Firmato Marini Mara
- CGIL FP – Sig. Cantaboni Riccardo      Firmato Cantaboni Riccardo
- CGIL FP – Sig. Bosetti Alessandro      Firmato Bosetti Alessandro
- CISL FP – Sig. Battagliola Pietro      Firmato Battagliola Pietro