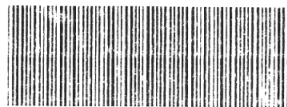




Comune di Manerbio
N. 0026166 E
28/12/2017 Cla: 1.6



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

**Parte normativa anno 2017-2018
Parte economica 2017**

Avuto presente che:

- ◆ nel corso dell'anno hanno avuto luogo gli incontri tra le delegazioni trattanti per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica anno 2017-2018, parte economica, anno 2017;
- ◆ in data 7/12/2017 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 7/12/2017 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale si sono incontrate per la definizione e la firma della **pre-intesa** in ordine al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- ◆ con deliberazione della giunta comunale n. 147 del 18/12/2017, dichiarata immediatamente eseguibile, e previa acquisizione del parere favorevole del Revisore unico dei conti (prot. n. 25458/2017)

Conseguentemente le parti, come di seguito specificate,

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. Battagliola Pietro, Rappresentante CISL,

3) le **Organizzazioni sindacali territoriali** firmatarie del CCNL:

- CISL FPS – Sig. Ivo Merlini
- CGIL FP – Sig.ra Eggener Ornella

sottoscrivono il presente CCDI in ordine al CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO “Parte normativa 2017-2018 - Parte economica Anno 2017” 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

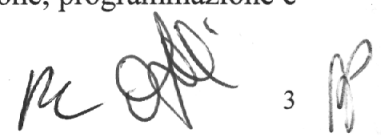
Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato (con la specifica di seguito indicata), ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale.

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 rincontreranno 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

 3

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 procede 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 2018.

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 2017*
2. *Destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017*

Pag. 7

Pag. 9

1. Quantificazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017

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. 106 del 2/10/2017, con la quale è stato costituito il fondo per l'anno 2017.

a) Costituzione Fondo (parte stabile e parte variabile)

La **costituzione fondo** è stata quantificata con deliberazione della Giunta comunale n. 106 in data 2/10/2017 come segue.

Costituzione Fondo risorse decentrate PARTE STABILE		ANNO 2017
DESCRIZIONE		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		123.778,52
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		16.212,52
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		7.023,55
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		8.254,82
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		2.335,38
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)		1.000,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011		16.160,23
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		22.007,99
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		16.862,44
TOTALE RISORSE STABILI		135.894,59



 7

Costituzione Fondo risorse decentrate - PARTE VARIABILE	ANNO 2017
DESCRIZIONE	
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)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	10.000,00
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)	2.000,00
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)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	26.014,00

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	3.655,87
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)	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, 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>	3.655,87
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.669,87

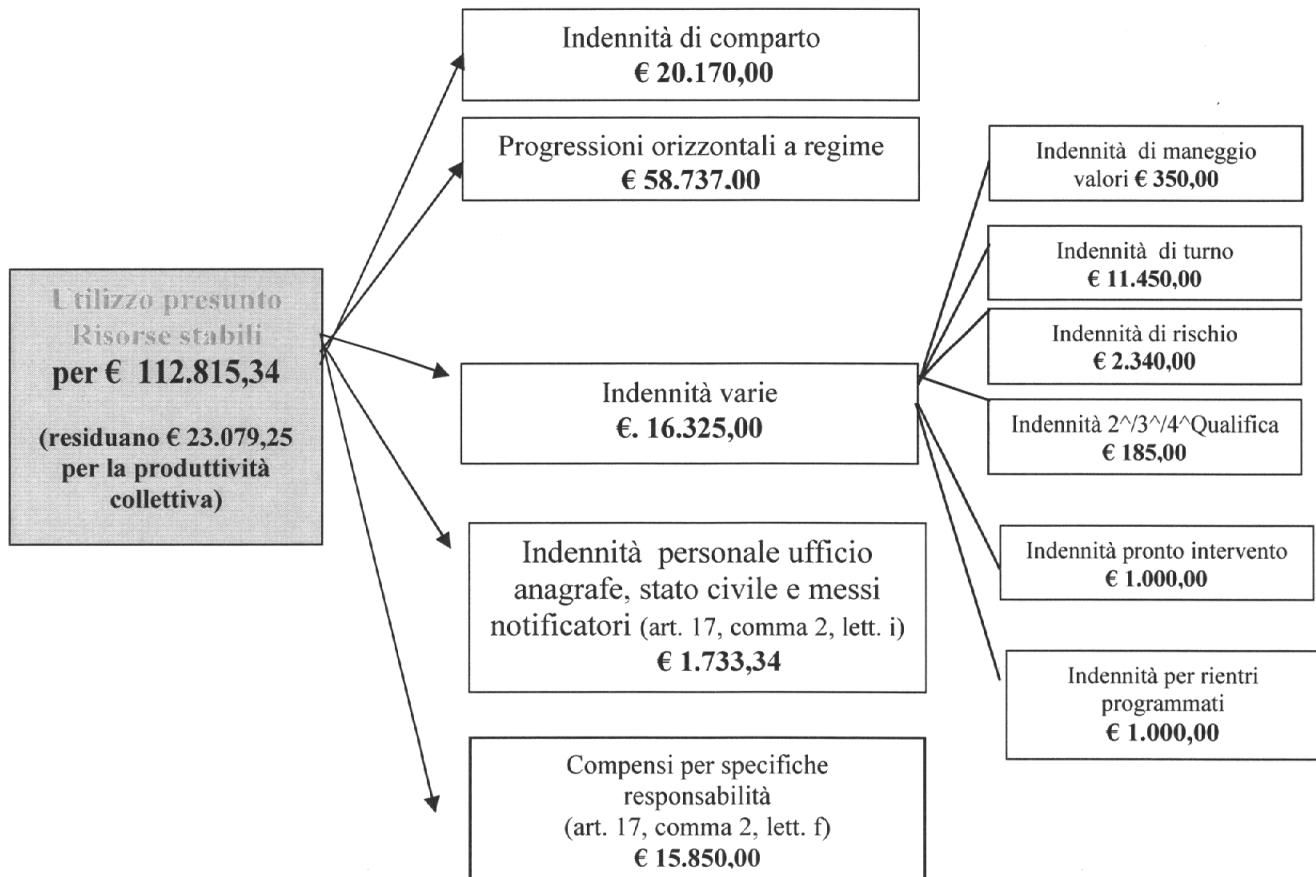
2. Destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017

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.

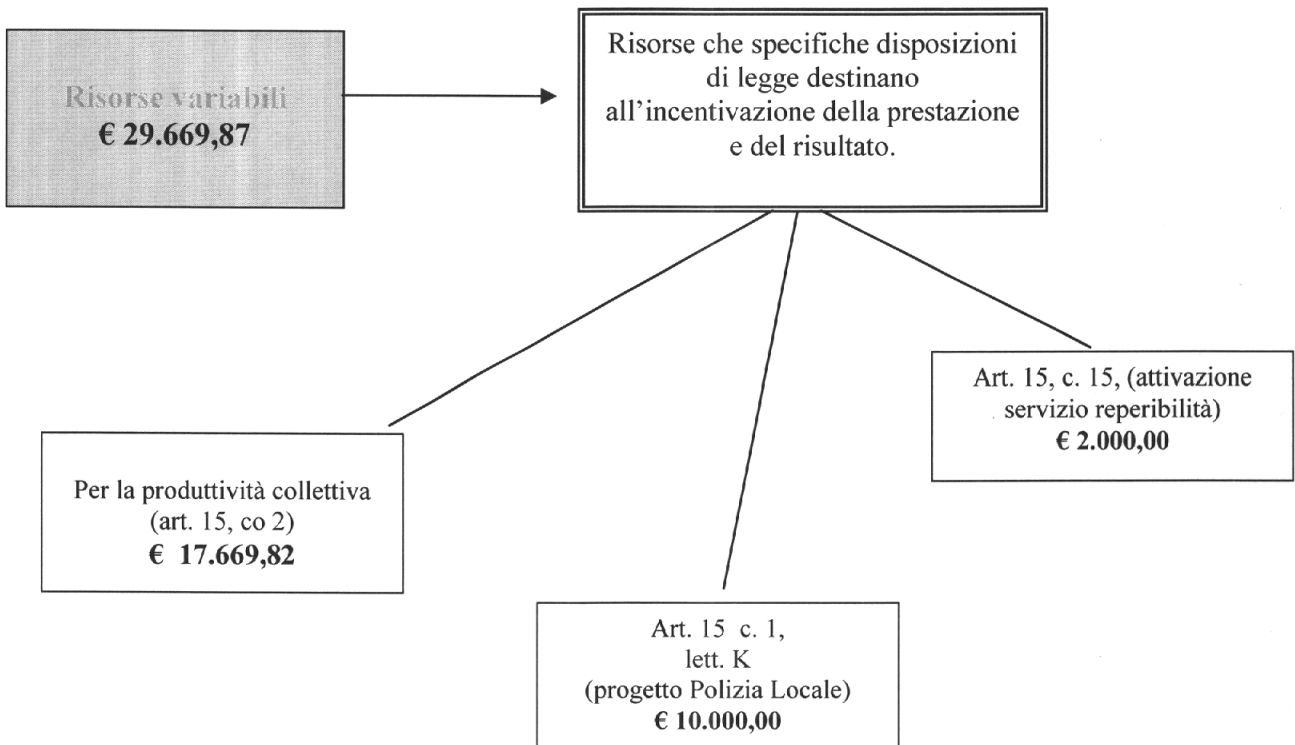
- a) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, indennità di disagio variamente denominate, ove spettanti);
- b) le specifiche responsabilità assegnate al personale;
- 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 5, 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.

[Handwritten signature]
11, 12

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



Le risorse variabili vanno a finanziare:



[Handwritten signatures]

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* *Pag. 13*
2. *Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità* *Pag. 17*
3. *Progressione economica all'interno della categoria* *Pag. 21*
4. *Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi* *Pag. 21*

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

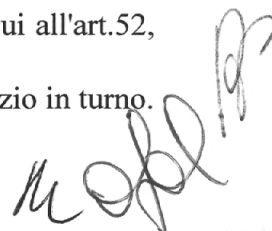
La quota destinata a compensare complessivamente nell'anno 2017 le varie indennità previste dal Contratto collettivo è pari a € 15.785,00.

INDENNITÀ	Somma prevista (€) anno 2017
Turno	11.450,00
Rischio	2.340,00
Indennità pronto intervento	1.000,00
Indennità per rientri programmati	1.000,00
Maneggio valori	350,00
Indennità 2 [^] , 3 [^] , 4 [^] qualifica funzionale	185,00
TOTALE	16.325,00

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	11.450,00
TOTALE presunto		11.450,00

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 2017
ASSISTENTI SOCIALI	2	720,00
MESSI	3	1.080,00
OPERAI (assunti nel mese di luglio 2017)	3	540,00
TOTALE presunto		2.340,00

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:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Economo comunale	1	€ 350,00
TOTALE presunto		€ 350,00

INDENNITÀ DI DISAGIO PER PRONTO INTERVENTO

Tenuto conto della struttura organizzativa del comune (soltanto nel mese di luglio la dotazione organica è stata integrata con tre operai) e dei tempi tecnici necessari per la definizione del servizio di reperibilità, l'amministrazione ritiene di riconoscere una specifica indennità (sostanzialmente di disagio) ai dipendenti che sono rientrati o che rientreranno urgentemente in servizio per emergenze varie quali guasti, incidenti stradali, denunce di morte, calamità naturali, ecc.

L'indennità di pronto intervento, alla quale si aggiunge il pagamento delle ore di lavoro effettuate dal dipendente, è fissata in euro 30,00 giornalieri lordi per rientro in giorno feriale, euro 50,00 giornalieri lordi per rientro in giorno festivo o notturno; euro 70,00 giornalieri lordi per rientro in giorno festivo notturno. Il dipendente chiamato a rientrare in servizio deve raggiungere il luogo di intervento entro 30 minuti dalla richiesta.

Per l'anno 2017 per questa finalità vengono stanziati euro 1.000,00.

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Pronto intervento	personale tecnico e personale servizi demografici	€ 1.000,00
TOTALE presunto		€ 1.000,00


INDENNITÀ DI DISAGIO PER RIENTRI PROGRAMMATI

L'Amministrazione ritiene di riconoscere una specifica indennità (*sostanzialmente di disagio*) anche ai dipendenti chiamati a rientrare in servizio per attività programmata e prevista. Sono remunerati con questa indennità i rientri per l'assistenza in occasione di matrimoni, funerali, riunioni di commissioni e organi, manifestazioni, celebrazioni, ecc. L'indennità di disagio per rientri programmati è fissata in:

- euro 12,00 giornalieri lordi per rientro in giorno feriale;
- euro 21,00 giornalieri lordi per rientro in giorno festivo o notturno;
- euro 30,00 giornalieri lordi per rientro in giorno festivo notturno.

Per l'anno 2017 per questa finalità vengono stanziati euro 1.000,00.

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Rientri programmati per assistenza iniziative varie	Personale dipendente	€ 1.000,00
TOTALE		€ 1.000,00


M¹⁵

2. Risorse destinate al pagamento di specifiche responsabilità

La somma complessivamente destinata a compensare le specifiche responsabilità è pari a euro **17.583,34** per le fattispecie di seguito descritte.

1) Art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 € 15.850,00

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. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità nell'anno 2017 ammontano ad € 15.850,00 con riferimento alle "specifiche responsabilità" di seguito indicate:

a) Questa tipologia di responsabilità comprende:

- IL 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;
- L'EVENTUALE SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DI AREA in caso di assenza di quest'ultimo, previa assegnazione del ruolo mediante apposito decreto sindacale.

Area	Ruolo	Atto formale di nomina	Somma annua prevista €	Importo anno 2017 €
TECNICA	Sostituto Responsabile e resp. procedimento servizio edilizia privata e Sue (Carrera Roberto)	Decreto sindacale n. 14 del 07.07.2016 e atto di organizzazione interna prot. n. 14340/2016	2.000,00	2.000,00
AMMINISTRATIVA	Coordinatore servizi Area amministrativa. Sostituzione del Responsabile di Area. (Di Pierri Carmelina)	Decreto sindacale n. ... del e atto di organizzazione interna prot. n. 7956/2016	2.000,00	2.000,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Direttore Sistema interbibliotecario. (Tummolo Sara)	Atto di organizzazione interna prot. n. 8903/2016	2.000,00	2.000,00
POLIZIA LOCALE	Vice comandante (Dell'Amico Paolo)	Decreto Sindacale n. 8/2016 e n. 4/2017	1.500,00	1.500,00
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Coordinatore servizi Cultura e Biblioteca civica. (Marchioni Gianbattista)	Atto di organizzazione interna prot. n. 16009 del 18.08.2016	1.000,00	1.000,00
Totale				8.500,00



- 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 2017 €
TECNICA	Resp. procedimento servizio ecologia, ambiente e servizi cimiteriali. (Bosetti Alessandro)	Atto di organizzazione interna prot. n. 5106/2016	1.300,00	1.300,00
TECNICA	Resp. procedimento servizio patrimonio (Di Pierri Michela)	Atto di organizzazione interna prot. n. 5106/2016	1.300,00	975,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio tributi e altre entrate (Colombi Giuseppina)	Atto di organizzazione interna prot. 9331/2016 Atto di organizzazione interna prot. 17325/2017 (2017: mesi 7)	1.500,00	875,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. Procedimenti Contabilità e Programmazione Finanziaria –Bilancio (Rossi Emanuela)	Atto di organizzazione interna prot. 8965/2016 Atto di organizzazione interna prot. 17325/2017 (2017: mesi 7)	2.000,00	1.166,67
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio personale parte economica e assicurazioni (Gogna Cristina)	Atto di organizzazione interna prot. 8977/2016 e prot. n. 8117/2017 Atto di organizzazione interna prot. 17325/2017 (2017: mesi 10)	1.300,00	1.083,33
AREA TECNICA/ POLIZIA LOCALE	Resp. procedimenti servizio Commercio e Suap (Anni Oscar)	Atto di organizzazione interna prot. 14476 del 20.07.2016	1.300,00	1.300,00
SERVIZI FINANZIARI	Resp. procedimenti servizio società partecipate gestione contenziosi e contratti (Marchiori Rossano)	Atto di organizzazione interna prot. 17325/2017. (2017: mesi 6)	1.300,00	650,00

2) Art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL dell'1.4.1999

€ 1.733,34

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:

Ufficio	Dipendenti	Somma prevista €
Ufficiale di Anagrafe e stato civile	2 Istruttori amministrativi Dipendenti tempo pieno	600,00
Ufficiale di Anagrafe e stato civile	1 collaboratore amministrativo Dipendente tempo part-time h. 28/36 settimanali	233,34
Messo notificatore	3 collaboratori amministrativi Dipendenti tempo pieno	900,00
TOTALE		€ 1.733,34

3. Progressione economica all'interno della categoria

Essendo venuti meno gli impedimenti di legge, per l'anno 2017 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 presunti € **40.749,07**.

A queste risorse vanno aggiunte le risorse variabili che la legge finalizza all'incentivazione di particolari prestazioni rese dal personale (**progetto polizia locale e attivazione nuovo servizio di reperibilità**).

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, 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.



Il compenso incentivante per l'attivazione del nuovo servizio, ovvero l'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, viene:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente stabilite dall'Amministrazione, non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi giornalieri per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere richiesta per più di 6 volte al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'importo è proporzionalmente ridotto in funzione della durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio;
- f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità;
- g) il dipendente in turno di reperibilità è dotato di telefono cellulare ed è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti;
- h) la definizione del calendario mensile dei turni di reperibilità è di competenza del Responsabile di settore interessato.

Per quanto non previsto, si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le **aree di pronto intervento** individuate dall'Ente riguardano la necessità di salvaguardare l'incolumità pubblica, nonché il patrimonio dell'Ente per il manifestarsi di eventi imprevisti che richiedono un intervento urgente.

I **soggetti** che possono legittimamente chiedere al personale reperibile di prendere servizio sono: forze dell'ordine, sindaco, assessori, responsabile di area o suo sostituto, enti gestori di servizi pubblici.

Le **motivazioni** per le quali poter richiedere un intervento al dipendente reperibile sono rappresentate dal concreto manifestarsi di un accadimento che secondo un approccio di tipo razionale lasci desumere l'impossibilità di attendere sino alla ripresa del servizio da parte del dipendente per poter approntare i primi interventi del caso.

Manerbio, data come da sottoscrizione.

Per la Delegazione trattante di parte pubblica:

– il Presidente, dott.ssa Salini Adriana, Segretario comunale

 18/XII/2017

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

– CGIL FP – Sig.ra Marini Mara

 28.12.17

– CGIL FP – Sig. Cantaboni Riccardo

 20.12.2017

– CISL FP – Sig. Battagliola Pietro

 20.12.2017

Per le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL:

– CGIL FP - Sig.ra Eggenter Ornella

– CISL FPS Sig. Merlini Ivo

 20/12/2017