



Comune di Villa di Serio

Provincia di Bergamo

PREINTESA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VILLA DI SERIO

PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO

ANNUALITA' 2015

Il giorno 22 del mese di dicembre dell'anno DUEMILAQUINDICI ha avuto luogo l'incontro tra

La Delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22/01/2004 ed ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 01/04/1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL del 01/04/1999,

Parte pubblica:

*Dottor Gianmaria Ventura – Segretario Generale
Josette Cattaneo – Responsabile del settore II
Silvio Cerea – Responsabile del settore IV
Alberta Vatta – Responsabile del settore III*

Parte Sindacale:

*Monica Benedetti
Fabio Conti
Alessandro Longhi
Giuseppe Parolini*

Le parti

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

TITOLO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, tenuto conto delle disposizioni introdotte dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78, convertito in legge n. 122/2010, nonché della legge 23.12.2014, n. 190 (Legge di stabilità 2015).

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che

- *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.” (art. 40, comma 3 del D.Lgs 165/2001);*
- *le clausole relative all’applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;*

nel caso in cui insorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L’eventuale accordo d’interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 3

Costituzione del fondo di cui all’art. 31 CCNL 22.01.2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell’art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l’anno 2015 risulta così costituito:

- *dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità derivanti dall’applicazione delle disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.LL. esplicitamente elencate nel succitato art. 31, c. 2, con le integrazioni previste dall’art. 32, commi 1, 2 e 7 dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell’anno 2001; 0,50% e 0,20% dello stesso monte salari,).*

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono rappresentate dalle somme riferite:

- *ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell’art. 14, comma 4 del CCNL 1.04.1999;*
- *agli importi di cui all’art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni;*
- *alla quota a suo tempo destinata al lavoro straordinario degli incaricati di posizione organizzativa;*
- *alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato;*
- *alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all’anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza;*
- *all’1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL 5.10.2001;*
- *alle risorse derivanti dalla retribuzione annuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento al personale cessato dal servizio a far data dall’ 1.1.2000;*

- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità derivanti dall'applicazione delle disposizioni dell'art. 8, c. 2 del CCNL 2006/2007 (0,60% del monte salari dell'anno 2005 con esclusione della quota relativa alla dirigenza);
- dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali riportate nella tabella in calce.in calce

Il fondo così costituito è quello risultante all'allegato al presente CCDI – annualità economica 2015 – ammontante a complessivi € 88.739,37, al quale devono essere aggiunte le risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art.31, comma 5 del CCNL del 22/01/2004).

TITOLO III

Depurazione del fondo del titolo II dall'indennità di comparto e dalle risorse destinate alla progressione orizzontale

Le parti convengono che dalle risorse determinate nel titolo II vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali, al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse stabili ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sul fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 4

Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione, per l'anno 2015, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22/01/2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato CCNL, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

Eguale non vengono detratte dal fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore dei CCNL del 22/01/2004 e del 09/05/2006, il fondo in parola è stato depurato dal costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2015 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

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

Per un totale annuo complessivo di **€ 9.770,77**.

Art. 5

Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate (art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL del 1/04/1999)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22/01/2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art.3.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque denominati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV.

Infine, gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti, gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 3 è pertanto depurata dai seguenti importi:

RIEPILOGO PROGRESSIONI ORIZZONTALI – PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2014	
Importo dovuto ai reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL 31/03/1999	€ 2.573,61
Progressione orizzontale anno 1999	€ 3.116,51
Progressione orizzontale anno 2002	€ 2.087,25
Progressione orizzontale anno 2004	€ 5.039,63
Progressione orizzontale anno 2008	€ 14.057,77
Progressione orizzontale anno 2009	€ 3.838,38
TOTALE PROGRESSIONI AL 31/12/2014	€ 30.713,15

Il fondo di all'art.3, detratte le risorse destinate al finanziamento della indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate risulta pari a:

TOTALE FONDO	€ 48.545,77
---------------------	--------------------

TITOLO IV

Disciplina dell'utilizzo delle restanti risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività

Le parti, avendo il CCNL del 22/01/2004 confermato, con modificazioni ed integrazioni, la disciplina dell'art.17 del CCNL del 01/04/1999, convengono che la ripartizione delle risorse di cui al precedente articolo 5 sia la seguente:

Art. 6

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

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 25,00 per dodici mensilità;
- 2) Detto importo è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nel mese, in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza;
- 3) Non è possibile attribuire l'indennità di disagio per le stesse motivazioni per le quali sono state attribuite altre indennità (ad esempio indennità di rischio, quella di turno o di reperibilità)
- 4) Il profilo professionale per il quale si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta è il seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	N.ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Operaio specializzato	1	€ 300,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento delle somme indicate al successivo art.11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dalle trattenute per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: rischio, reperibilità, maneggio valori

1. **L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14/09/2000, è corrisposta:
 - 1.1 al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - 1.2 è quantificata in complessive € 30,00 mensili (art.41 del 22/01/2004);
 - 1.3 compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;
 Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

PROFILO PROFESSIONALE	N.ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Istruttore Tecnico-manutentore	1	€ 360,00
Operaio specializzato	1	€ 360,00

2. integrata dall'art.11 del CCNL del 5/10/2001, è:
 - 2.1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - 2.2. quantificata in € 10,32 lorde 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;
 - 2.3. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - 2.4. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria, con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - 2.5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - 2.6. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Per quanto non previsto dal presente punto di rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità al personale sottoelencato

AREA DI ATTIVITA'	N. DIPENDENTI COINVOLTI
Ufficio Tecnico	4

ammontano a **€ 1.400,00**.

3. **L'Indennità di maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000 è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, pertanto all'Economo comunale, al personale assegnato in via continuativa ai Servizi Demografici, ai Servizi Culturali, al personale amministrativo dell'Ufficio Tecnico e Ecologia e dell'Ufficio Scuola, che rispondono di tale maneggio;

3.1. L'indennità è calcolata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate,

3.2. L'importo dell'indennità è fissato in € 0,60 giornalieri;

3.3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono **€ 1.100,00**.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento delle somme indicate al successivo art.11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dalle trattenute per i primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1/04/1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22/01/2004, sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D individuato dal Responsabile di Settore con atto formale, specifiche indennità.

1.1 La somma destinata a tale compenso, quantificata in € 17.000,00, sarà ripartita tra il personale incaricato tenendo conto dei punteggi attribuiti in applicazione dei criteri indicati all'art. 29 del CCDI 2014.

2. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1/04/1999, così come integrato dall'art.36 comma 2 del CCNL del 22/01/2004, è prevista un'indennità, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo.

2.1 Le risorse destinate per l'anno 2015 alla corresponsione di tale indennità ammontano a **€ 750,00** così assegnate:

RESPONSABILITA', COMPITI, FUNZIONI	N.ADDETTI	SOMMA PREVISTA
Ufficiale di Stato Civile/anagrafe	2	€ 450,00
Addetto al servizio di protezione civile	1	€ 300,00

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Premesso che la legge 23/12/2014, n.190 (Legge di stabilità 2015) ha prorogato il blocco del rinnovo della Contrattazione Nazionale (comma 254) e dell'aumento delle indennità di vacanza contrattuale (comma 255), mentre non ha prorogato l'art.9, commi 1 e 2 bis del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L.30 luglio 2010, n.122, relativo al tetto del trattamento economico individuale e al tetto del fondo per contrattazione integrativa del 2010 e riduzione del fondo 2010 in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio e l'art.9, comma 21, ultimo periodo del medesimo D.L. 78/2010 inerente le progressioni orizzontali.

Le parti danno atto che si darà corso, nel periodo 2015 – 2017, alle selezioni per un numero complessivo di posti pari al 50% di ciascuna categoria B C D per attivare progressioni economiche orizzontali per il personale dell'ente.

- 1. Accedono alla selezione per la progressione orizzontale con decorrenza 01/12/2015 il 15% (arrotondamento per difetto laddove il decimale non sia superiore alla metà dell'unità o per eccesso in caso superi detta soglia) per ciascuna categoria B C D del personale in servizio al 31/12/2014*
 - 1.1. Ai fini della partecipazione alla selezione vengono definiti i seguenti criteri:*
 - a) Non possono accedere alla selezione per la progressione orizzontale coloro che hanno avuto, nel triennio precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;*
 - b) È richiesto, per la partecipazione alla selezione, il possesso del requisito di anzianità di effettivo servizio di ruolo di 3 anni nell'ente (Comune di Villa di Serio) nella stessa posizione economica, maturati alla data del 01/12/2015;*
 - c) L'accesso alla selezione è subordinato al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 90 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del biennio 2013-2014.*
 - 1.2. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale vengono definiti i seguenti criteri:*
 - a) La progressione è attribuita al dipendente con punteggio più alto secondo la graduatoria di cui all'articolo 9 del regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;*
 - b) A parità di punteggio la precedenza è data al dipendente con meno progressioni orizzontali.*
 - 1.3. Per l'anno 2015 la somma destinata alle progressioni orizzontali ammonta a circa € 200,00. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento delle somme indicate al successivo art.11 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*
- 2. Accedono alla selezione per la progressione orizzontale con decorrenza 01/01/2016 il 15% (arrotondamento per difetto laddove il decimale non sia superiore alla metà dell'unità o per eccesso in caso superi detta soglia) per ciascuna categoria B C D del personale in servizio al 31/12/2014*
 - 2.1 Ai fini della partecipazione alla selezione vengono definiti i seguenti criteri:*
 - a) Non possono accedere alla selezione per la progressione orizzontale coloro che hanno avuto, nel triennio precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;*
 - b) È richiesto, per la partecipazione alla selezione, il possesso del requisito di anzianità di effettivo servizio di ruolo di 3 anni nell'ente (Comune di Villa di Serio) nella stessa posizione economica, maturati alla data del 01/01/2016;*
 - c) L'accesso alla selezione è subordinato al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 90 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del biennio 2014-2015.*
 - 2.2 Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale vengono definiti i seguenti criteri:*

- a) *La progressione è attribuita al dipendente con punteggio più alto secondo la graduatoria di cui all'articolo 9 del regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;*
 - b) *A parità di punteggio la precedenza è data al dipendente con meno progressioni orizzontali.*
- 2.3 *Per l'anno 2016 la somma destinata alle progressioni orizzontali ammonta a circa € 2.500,00. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*
3. *Accedono alla selezione per la progressione orizzontale con decorrenza 01/01/2017 il 20% (arrotondamento per difetto laddove il decimale non sia superiore alla metà dell'unità o per eccesso in caso superi detta soglia) per ciascuna categoria B C D del personale in servizio al 31/12/2014*
- 3.1 *Ai fini della partecipazione alla selezione vengono definiti i seguenti criteri:*
- a) *Non possono accedere alla selezione per la progressione orizzontale coloro che hanno avuto, nel triennio precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;*
 - b) *È richiesto, per la partecipazione alla selezione, il possesso del requisito di anzianità di effettivo servizio di ruolo di 3 anni nell'ente (Comune di Villa di Serio) nella stessa posizione economica, maturati alla data del 01/01/2017;*
 - c) *L'accesso alla selezione è subordinato al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 90 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del biennio 2015-2016.*
- 3.2 *Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale vengono definiti i seguenti criteri:*
- a) *La progressione è attribuita al dipendente con punteggio più alto secondo la graduatoria di cui all'articolo 9 del regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;*
 - b) *A parità di punteggio la precedenza è data al dipendente con meno progressioni orizzontali.*
- 3.3 *Per l'anno 2017 la somma destinata alle progressioni orizzontali ammonta a circa € 3.400,00. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*

Art. 10

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale

1. *L'art.2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale, previste da specifiche disposizioni di legge, vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art.15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1/04/1999, e vengano disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art.4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.*

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

- 1.1 Le risorse destinate all'attuazione dell'art.92 del D.Lgs.163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontano ad un totale di **€ 4.000,00**.
Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art.92 del D.Lgs. 163/06 si rinvia allo specifico Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.111 del 29/09/2008, che qui si intende integralmente riportato anche se non materialmente allegato.
 - 1.2 Le risorse destinate allo svolgimento dell'attività di rilevazione per l'indagine ISTAT, "Multiscopo sulle famiglie" aspetti della vita quotidiana, ammontano a **€ 1.000,00**.
 - 1.3 In ottemperanza al servizio in convenzione approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.24 del 24/04/2015, stipulato con la Fondazione Centro Diurno Integrato Serafino Cuni, avente per oggetto "Convenzione per assegnazione temporanea e parziale dell'assistente sociale, dipendente del Comune di Villa di Serio, presso la Fondazione "Centro Diurno Integrato Serafino Cuni", è previsto un progetto finalizzato a favore dell'assistente sociale per **€ 3.000,00**
 - 1.4 In applicazione dell'art.54 del CCNL si prevede che una quota pari al 100% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano a **€ 100,00**.
2. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1/04/1999, confermato dall'art.31 del CCNL del 22/01/2004, sono considerate economie di bilancio.

Art. 11

Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo IV, escluso l'articolo 10.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL del 01/04/1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite come di seguito:
 - a. Performance organizzativa: la quota del 40% assoggettata ad adeguamento secondo il coefficiente dell'O.I.V. dell'anno 2015 (previsto all'art. 7 del regolamento sul sistema di valutazione) è distribuita a tutti i dipendenti in servizio, escluse le posizioni organizzative, in misura proporzionale all'orario di servizio. Gli eventuali risparmi saranno finalizzati ad incentivare le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi dell'anno successivo. Al personale che ha diritto alla corresponsione del compenso incentivante anche se non effettivamente in servizio (ad esempio maternità) il compenso seguirà le quote percentuali del tabellare percepito.
 - b. Microbiattivi: il 25% della quota destinata alla performance individuale e al miglioramento dei servizi, ovvero del 60% delle risorse di cui al punto 1, è distribuita con l'assegnazione di microbiattivi, proposti dai responsabili di settore e dalla Giunta. I microbiattivi, allegati al presente contratto per formarne parte integrante e sostanziale, devono avere le stesse caratteristiche degli obiettivi, previste all'art. 31 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. Gli eventuali

risparmi saranno finalizzati ad incentivare le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi dell'anno successivo.

c. Performance individuale e miglioramento dei servizi: il 75% della quota destinata alla performance individuale e al miglioramento dei servizi, ovvero del 60% delle risorse di cui al punto 1, è distribuita con i seguenti criteri

- Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione delle posizioni organizzative, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;*
- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:*

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

- I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;*
 - le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario che andrà assoggettato alla valutazione individuale secondo la scheda allegata (allegato A1) al regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;*
 - Al personale che ha diritto alle corresponsione del compenso incentivante anche se non effettivamente in servizio (ad esempio maternità), per i periodi di assenza superiori ad un mese (di calendario) verrà garantita la quota minima del 40% dell'importo unitario;*
 - Gli eventuali risparmi saranno finalizzati ad incentivare le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi dell'anno successivo.*
- 4. In ogni caso, prima di accedere all'effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/2008, come convertito nella legge 133/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate nei citati commi. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;*
- 5. I risparmi derivanti dall'applicazione del precedente punto 4) andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 5; mentre costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, commi 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08.*
- 6. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono, per il corrente anno 2015, pari a € 18.975,77*

Art. 12

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

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti, destinato alla politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2015 così suddivisa tra i diversi istituti:

<i>Finalità del compenso</i>	<i>Risorse assegnate</i>
<i>Compenso per attività disagiate</i>	<i>300,00</i>
<i>Indennità di rischio</i>	<i>720,00</i>
<i>Indennità di reperibilità</i>	<i>1.400,00</i>
<i>Indennità maneggio valori</i>	<i>1.100,00</i>
<i>Messi notificatori</i>	<i>100,00</i>
<i>Compenso per particolari responsabilità (art. 17, c. 2, l. f, CCNL 1.04.99)</i>	<i>17.000,00</i>
<i>Compenso per specifiche responsabilità (art. 36, CCNL 22.1.2004)</i>	<i>750,00</i>
<i>Progressioni orizzontali</i>	<i>200,00</i>
<i>Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato</i>	<i>5.000,00</i>
<i>Convenzione Fondazione Centro Diurno Integrato</i>	<i>3.000,00</i>
<i>Risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi</i>	<i>18.975,77</i>
TOTALE	48.545,77

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 13

Lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2015 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario risulta pari a € 6.181,00.

TITOLO VI

Disposizioni finali

Art. 14

Disposizione finale

1. *Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.*
2. *Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie oggetto di contrattazione decentrata e non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione se ed in quanto applicabili e in ogni caso se non in contrasto di norme imperative.*

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

Per la R.S.U.

Table riassuntive
COMUNE DI VILLA DI SERIO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2015

DESCRIZIONE RISORSE	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA STABILITA' E CONTINUITA'		
ART.14, COMMA 3, CCNL 01/04/1999		€ 5.000,29
Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale	€ 5.000,29	
ART.14, COMMA 4, CCNL 01/04/1999		€ 371,84
. A decorrere dal 31/12/1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3%. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma confluiscono nelle risorse per la produttività con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.	€ 371,84	
ART.15, COMMA 1, LETT. A) CCNL 01/04/1999		€ 55.586,26
Importi dei fondi di cui all'art.31, comma 2 lettere b) c) d) ed e) del CCNL 06/07/1995 e successive modificazioni e integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art.1, comma 57 e seguenti della L. 662/96	€ 54.744,43	
quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati	€ 841,83	
ART.15, COMMA 1, LETT. G) CCNL 01/04/1999		€ 4.117,19
l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del L.E.D. al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16/07/1996	€ 4.117,19	
ART.15, COMMA 1, LETT. J) CCNL 01/04/1999		€ 2.354,01
Importo dello 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 2.354,01	
ART.4, COMMA 1, CCNL 05/10/2001		€ 5.913,49
Importo del 1,1% del monte salari dell'anno 1999	€ 5.913,49	
ART.4, COMMA 2, CCNL 05/10/2001		€ 1.482,44
Importo annuo della Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) e degli "asgni ad personam" in godimento da parte del personale comunque cesato dal servizio a far data dal 01/01/2000	€ 1.482,44	
TOTALE RISORSE ART.31, COMMA 1 CCNL 2002-2005 DEL 22/01/2004		€ 74.825,52
INCREMENTO ART.32, COMMI 1, 2 E 7 CCNL 2002 2005		€ 5.528,37
INCREMENTO ART.8, COMMA 2 CCNL 2006 2007 (0,60% monte salari 2005 € 467.905,00*0,60%)		€ 2.807,43
RIPORTO		€ 83.161,32
A dedurre quota proporzionale del fondo per cessazione di n.1 dipendente		-€ 3.721,95
TOTALE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' ART.31, COMMA 1 E ART 32 COMMI 1 E 2 CCNL 2002-2005		€ 79.439,37

DESCRIZIONE RISORSE	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
RISORSE AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'		
ART.15, COMMA 1, LETT.D CCNL 01/04/1999		€ 4.200,00
le somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della legge 449/1997		
contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza scopo di lucro (art.43 comma1)	€ 4.200,00	
importo del 2% sul risparmio di gestione anno 2003		
ART.15, COMMA 1, LETT.K) CCNL 01/04/1999		€ 5.000,00
risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	€ 5.000,00	

ART.54 CCNL 14/09/2000		€ 100,00
compenso messi notificatori	€ 100,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 9.300,00

SOMMA RISORSE STABILI E VARIABILI		€ 88.739,37
------------------------------------------	--	--------------------

RISORSE NON UTILIZZATE O NON ATTRIBUITE RELATIVE AL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE		
Risorse non distribuite nell'anno precedente		€ 290,32

TOTALE FONDO ANNO 2015		€ 89.029,69
-------------------------------	--	--------------------