

COMUNE DI BUSNAGO

Provincia di Monza e della Brianza

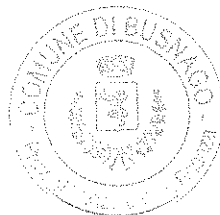
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per il triennio 2016/2018

DATA DI STIPULA: 23 NOVEMBRE 2016

PARTE PUBBLICA:

- Dott.ssa Alessandra Agazzi - Presidente



PARTE SINDACALE:

- Milena Zecca - Coordinatore R.S.U.

- Marisa Previtali - Componente R.S.U.

- Gabriella Doneda – Componente R.S.U. - assente

-Tania Goldonetto – FP CGIL

-Nicola Turdo – FP CISL

Handwritten signatures:
Rando
A
L
I
M

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

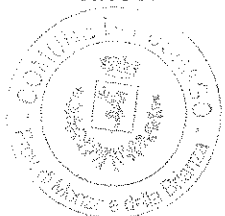
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 co. 2, 5, 7 co. 5, 40 co. 1, 3-bis e 3-quinquies, 40-bis, 45 co. 3 e 4.
- D.Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge n. 15 del 4.3.2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" cd. decreto Brunetta, in particolare gli artt. 16, 23 e 31.
- D.Lgs. n. 141/2011 "modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009, a norma dell'art. 2, co. 3, della legge n. 15/2009", 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'art. 6.
- D.Lgs. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010 "misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare l'art. 9 commi 1, 2bis, 17 e 21.
- Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 2 del 14.01.2012.
- Regolamento Comunale di disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta n. 180 del 21.12.2012, previsto come allegato d) del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

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

3. Le parti richiamano in particolare il co. 3 bis del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale la contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e il co. 3 quinquies, in virtù del quale le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione, con la precisazione che, nei casi di violazione, le relative clausole sono nulle e sono sostituite, con obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva nel caso di superamento di vincoli finanziari.



[Handwritten signatures]

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'anno 2016 e fino all'anno 2018.
3. E' fatta salva la definizione, con cadenza annuale, dei contratti integrativi economici per la ripartizione e destinazione delle risorse economiche volte ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità delle prestazioni e la produttività.
4. 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.

Art. 3



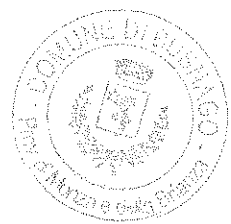

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal 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.
3. 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.





3
46

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che avrà cura di darne informazione successiva alla RSU.

2. Nel triennio di riferimento (salvo modifiche normative) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione, per quanto di competenza.

3. Il "fondo risorse decentrate" è composto, ai sensi dei CCNL vigenti, da risorse fisse e risorse variabili.

4. Le risorse fisse sono destinate a compensare le quote di progressioni orizzontali e di indennità di comparto che, ai sensi dei CCNL vigenti, sono a carico del fondo incentivante, nonché l'indennità di turno, le altre indennità previste al Capo IV del presente CCDI e la performance.

Le eventuali economie che si dovessero realizzare sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali compensati con le risorse fisse, sono destinate agli incentivi di produttività, fatte eccezione per le quote corrispondenti alle assenze per i primi dieci giorni di malattia per ogni evento morboso per ciascun dipendente, le quali costituiscono economie di bilancio.

5. Le risorse variabili sono destinate a compensare, qualora ne ricorrano i presupposti, gli istituti contrattuali di cui al Capo V del presente CCDI.

Le eventuali economie che si dovessero realizzare sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali compensati con le risorse variabili, costituiscono economie di bilancio.

6. L'erogazione di qualsiasi emolumento accessorio può avvenire solo successivamente la costituzione formale annua del cd. "fondo risorse decentrate".

Art. 6 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:



[Handwritten signatures and initials]

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009; istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

c) la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa.

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e nel presente CCDI (Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 co. 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (Capo V del presente CCDI).

CAPO II CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FISSE

Art. 7

Requisiti per l'assegnazione delle risorse fisse

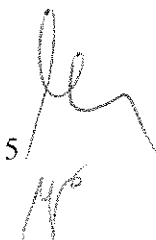
1. Le risorse finanziarie annualmente destinate alla remunerazione degli istituti di cui al precedente art. 6 (fatta eccezione per la lettera c) in quanto finanziate con risorse proprie di bilancio), vengono ripartite e destinate ai dipendenti a tempo indeterminato che, nell'anno di riferimento, hanno prestato almeno 4 mesi di servizio effettivo e ai dipendenti a tempo determinato che hanno prestato almeno 6 mesi di servizio effettivo.

2. Per servizio effettivo si intendono anche i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità e puerperio e i periodi di riposo prescritti con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL.

3. Individuati come sopra gli aventi diritto al riparto delle risorse finanziarie di cui trattasi, le stesse vengono ripartite, decurtando la quota relativa alle assenze dal servizio per i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso, ai sensi dell'art. 71 co. 1 del D.L. n. 112/2008.

4. Nel rispetto dell'art. 5 del CCNL 2009, in caso di assenza a qualsiasi titolo, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta e ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai programmi di produttività.

Nello specifico, la valutazione del dipendente verrà effettuata come se lo stesso fosse stato presente per tutto l'anno e il relativo compenso individuale verrà decurtato delle eventuali assenze prolungate effettuate nell'anno di riferimento (ossia quelle superiori a 15 giorni all'anno). Per assenze si intendono la malattia - per le giornate eccedenti il decimo giorno di assenza - e qualsiasi altra eventuale assenza diversa dalle ferie (a titolo esemplificativo, il congedo di maternità, paternità, parentale, l'aspettativa non retribuita).



5. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi previsti nel presente CCDI; il relativo compenso viene determinato in misura proporzionale al regime orario adottato, fatta eccezione per i compensi non legati alla durata della prestazione lavorativa e fatte salve diverse disposizioni relative a specifici istituti contrattuali stabilite nel presente CCDI.

6. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente CCDI e alle condizioni ivi previste, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio. I relativi oneri sono a carico dell'Ente utilizzatore.

Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e la destinazione della performance

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e destinate alla costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6 (fatta eccezione per la lettera c), in quanto finanziate con risorse proprie di bilancio), secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL e comunque fino diversa disposizione normativa, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, co. 2, e 19, co. 6, del D.Lgs. n. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale"*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
- b) le risorse - attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito dalle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.



[Handwritten signature]

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo di gestione della performance, come definito all'art. 36 del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, impegno individuale e comportamenti organizzativi.
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti prendono atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ossia di suddivisione annuale delle stesse in budget di Servizio che vengono gestiti dai rispettivi Titolari di Posizione Organizzativa per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6.

4. Come previsto dal Regolamento di valutazione, per la definizione dei budget si tiene conto:

- delle unità di personale assegnato a ciascun Servizio e delle competenze e condizioni di lavoro delle stesse
- dei programmi e piani di attività definiti annualmente dall'Amministrazione Comunale.

5. Nell'eventualità in cui non venisse determinato il budget di Servizio, si procederà alla determinazione degli importi relativi alle indennità di parte fissa a consuntivo, in base alle fattispecie concretamente individuate in applicazione dei criteri del presente CCDI.

6. Nello specifico, per la definizione del budget spettante a ciascun Servizio **per la performance (BS)**, si procede come segue:

- a) l'importo delle risorse fisse annue a ciò destinate (S) si divide per i mesi complessivi di servizio di tutti i dipendenti nell'anno di riferimento (DT) e si moltiplica tale valore per il numero dei dipendenti (rapportati all'orario di lavoro e ai mesi di lavoro) di ciascun Servizio (DS); tale valore viene infine moltiplicato per il punteggio assegnato al medesimo Servizio dal Nucleo di valutazione (P). Viene pertanto applicata la seguente formula:

$$BS = \left(\frac{S}{DT} \times DS \times P \right)$$

7. Per quanto riguarda la determinazione del compenso da assegnare a ciascun dipendente, si procede come segue:

- a) Viene determinato il compenso teorico individuale (CT), dividendo il budget di Servizio (BS) viene diviso per la somma di tutte le valutazioni, effettuate dal Titolare di Posizione Organizzativa, dei dipendenti facenti parte del medesimo Servizio (V), (con la precisazione che tali valutazioni vengono previamente rapportate alla percentuale di part-time) e tale valore viene moltiplicato per il punteggio individuale attribuito al singolo dipendente (P). Viene pertanto applicata la seguente formula:

$$CT = \left(\frac{BS}{V} \times P \right)$$






- b) Per la determinazione del compenso effettivo individuale (CE), dal compenso teorico individuale (CT) vengono dedotte le assenze relative ai primi dieci giorni di malattia, rapportando il compenso teorico ai giorni di servizio effettivo, applicando la seguente formula:

$$CE = \frac{CT}{312} \times (312 - \text{giorni di malattia})$$

8. Per la determinazione del compenso spettante ai dipendenti facenti parte di Servizi costituiti da un unico dipendente, il compenso come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo attribuibile e moltiplicato per il punteggio assegnato.

9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 co. 1 del D.L. n. 112/2008 e quindi relativi ai primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso, così come sopra decurtati dai compensi individuali dei dipendenti, costituiscono economie di bilancio, alle quali si sommano le economie derivanti dalle malattie dei Titolari di posizione organizzativa.

CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. Le progressioni economiche orizzontali vengono assegnate in presenza del requisito minimo, previsto dall'art. 9 del CCNL 11.4.2008, di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. Accedono alla progressione i dipendenti che, nella scheda di valutazione delle prestazioni individuali avranno ottenuto un punteggio minimo pari a:
 - 24,0/30 per la categoria B
 - 25,5/30 per la categoria C
 - 27,0/30 per i passaggi da D1 a D2, da D2 a D3 e da D3 a D4
 - 28,5/30 per i passaggi da D4 a D5 e da D5 a D6.

CAPO IV INDENNITA' SPECIFICHE RELATIVE ALLE RISORSE FISSE

Art. 10 Principi generali

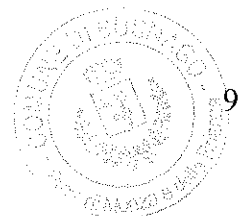
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori, che verranno di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo se le prestazioni effettivamente rese ne hanno le caratteristiche legittimanti e pertanto **non possono essere riconosciute se coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento** ma devono essere riconducibili alle specifiche modalità e condizioni spaziali e/o temporali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Titolare di Posizione Organizzativa.
5. Tali indennità sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione) in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Vengono revocate nel caso in cui ne vengano meno le condizioni legittimanti.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica a cura del competente Titolare di Posizione Organizzativa.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio (in caso di assunzioni/cessazioni), con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute o per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).
2. Il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione quindi che non può coinvolgere tutti i lavoratori inquadrati in un determinato profilo ma che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, che svolgono il proprio lavoro in condizioni o situazioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle proprie mansioni.
3. Si individuano i seguenti fattori di rischio:
 - a) esposizione al rischio di lesioni, traumi, malattie ecc. connessi ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti
 - b) esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
 - c) esposizione al rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.

Luca *Dj* *Lu*



Lu
Mo

4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di esclusiva competenza del Titolare di Posizione Organizzativa, che vi provvede con atto scritto adeguatamente motivato.

5. Qualora la prestazione a rischio riguardi un periodo inferiore all'anno, se ne darà atto nel relativo provvedimento.

6. La determinazione dell'indennità viene effettuata sulla base dell'atto di individuazione dei dipendenti e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, e specificamente nell'intero importo mensile qualora non si siano verificate assenze dal servizio a qualsiasi titolo. In caso di assenze (es. ferie, permessi compensativi a giornata intera, malattie, festività) l'importo mensile viene proporzionalmente ridotto in base ai giorni effettivi di servizio (con applicazione di un coefficiente determinato dall'importo dell'indennità rapportato ai giorni contrattuali di presenza (26) e all'orario di lavoro settimanale (su 5 o 6 giorni). Tolto il riferimento al tempo pieno/part time

7. La liquidazione dell'indennità avviene a consuntivo annuo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Qualora gli accordi sindacali annui siano stipulati in tempo utile, la liquidazione dell'indennità avverrà nel mese successivo rispetto al mese di svolgimento della prestazione, ferma restando la previa formale individuazione del personale interessato da parte dei Responsabili di Servizio.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo (in base alla somma stanziata annualmente per tale indennità) verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente art. 8 e finalizzati a compensare la performance.

Art. 12 Indennità di disagio

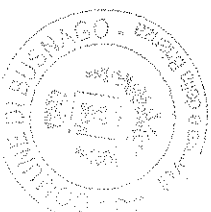
1. Ai dipendenti di Categoria A, B, C, che svolgono attività connotate da particolare "disagio" (ai sensi dell'art. 17 co. 2 lett. e) CCNL 1999) come di seguito inquadrate, compete - per il periodo di effettiva esposizione al disagio - un'indennità mensile determinata in € 20,00.

L'importo dell'indennità è dimezzato nell'eventualità di esposizione di ridotta intensità per tempi e/o modi, rispetto ad altre fattispecie concrete analoghe individuate.

2. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, che svolgono il proprio lavoro in condizioni o situazioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle proprie mansioni.

3. Si individua il seguente fattore di disagio:

a) prestazione richiesta e resa nell'arco della giornata/settimana - per esigenze di funzionalità dei servizi comunali - in condizioni sfavorevoli, per tempi e modi; la



[Handwritten signatures]

condizione deve essere continuativa e differenziata rispetto a quella di altri dipendenti con analogo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di esclusiva competenza del Titolare di Posizione Organizzativa, che vi provvede con atto scritto adeguatamente motivato.

5. La determinazione dell'indennità viene effettuata sulla base dell'atto di individuazione dei dipendenti e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, e specificamente nell'intero importo mensile qualora non si siano verificate assenze dal servizio a qualsiasi titolo. In caso di assenze (es. ferie, permessi compensativi a giornata intera, malattie, festività) l'importo mensile viene proporzionalmente ridotto in base ai giorni effettivi di servizio (con applicazione di un coefficiente determinato dall'importo dell'indennità rapportato ai giorni contrattuali di presenza (26 e all'orario di lavoro settimanale (su 5 o 6 giorni).

6. La liquidazione dell'indennità avviene a consuntivo annuo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

Qualora gli accordi sindacali annui siano stipulati in tempo utile, la liquidazione dell'indennità avverrà nel mese successivo rispetto al mese di svolgimento della prestazione, ferma restando la previa formale individuazione del personale interessato da parte dei Responsabili di Servizio.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo (in base alla somma stanziata annualmente per tale indennità) verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente art. 8 e finalizzati a compensare la performance.

Art. 13

Indennità di maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Per valori di cassa si intende il denaro contante e altri titoli equivalenti.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al co. 1; pertanto, non si computano le giornate di assenza a qualsiasi titolo dal servizio e le giornate in cui il dipendente in servizio non sia impegnato in attività che comporta maneggio di valori. Pertanto:

- per l'Economo comunale si considerano le giornate di presenza effettiva in servizio, nel corso delle quali possa potenzialmente maneggiare i valori di cassa assegnati (esclusi quindi solo i giorni di chiusura cassa).

- per gli agenti contabili dell'Ufficio Anagrafe/CUP, dell'Ufficio Polizia Locale e del Servizio alla Persona, si considerano le giornate in cui l'agente contabile è effettivamente presente in servizio.

- per l'agente contabile del Servizio alla Persona, relativamente al maneggio dei voucher, si considerano le sole giornate di presenza effettiva in servizio durante il periodo di consegna agli utenti dei voucher stessi.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right, there is a circular official stamp of the Municipality of Busnago, with the text 'COMUNE DI BUSNAGO' and 'MUNICIPALITÀ' visible. The number '11' is printed to the right of the stamp.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata nei seguenti importi:

- € 0,52/giorno per valori annui maneggiati compresi tra € 5.000,00 e € 14.999,00
- € 0,80/giorno per valori annui maneggiati compresi tra € 15.000,00 e € 39.999,00
- € 1,55/giorno per valori annui maneggiati pari o superiore ad € 40.000,00

L'importo annuo dei valori maneggiati è desunta dal rendiconto annuo degli agenti contabili e, per l'economista, dalle anticipazioni di cassa.

4. Oltre all'economista comunale, annualmente viene nominato un agente contabile al quale spetta l'indennità di maneggio valori, per ciascuna delle seguenti unità organizzative: URP/Anagrafe, Polizia Locale, Servizio alla Persona e alla Comunità, fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di cui sopra e l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di esclusiva competenza del Titolare di Posizione Organizzativa.

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo (in base alla somma stanziata annualmente per tale indennità) verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente art. 8 e finalizzati a compensare la performance.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

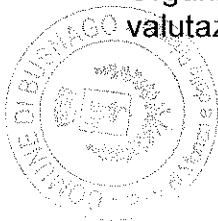
1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 co. 2 lettera f), aggiornato dall'art. 7 co. 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Titolari di Posizione Organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. La fattispecie alla quale i Titolari di Posizione Organizzativa dovranno fare riferimento è la seguente:

- a) svolgimento di mansioni, compiti, attività o servizi che implicano una specifica responsabilità, con contenuti particolarmente significativi e qualificanti, quando non ricorrono le condizioni per l'assegnazione di mansioni superiori. Deve pertanto trattarsi di attività diverse da quelle strettamente collegate al contenuto della declaratoria professionale e quindi dovute per contratto.

3. L'importo dell'indennità è stabilito nella differenza tra gli emolumenti in godimento del personale interessato e gli emolumenti che allo stesso spetterebbero se venisse attribuita la categoria superiore.

4. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto anche dei principi generali di cui al precedente art. 10) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di esclusiva competenza del Titolare di Posizione Organizzativa, che vi provvede con atto scritto adeguatamente motivato, previa valutazione quantitativa e qualitativa delle mansioni superiori effettivamente svolte.



[Handwritten signature]

Nell'atto dovranno quindi essere indicate le funzioni per le quali viene assegnata l'indennità, le relative motivazioni e la durata (potrebbe essere inferiore all'anno e limitata a una situazione specifica).

5. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente, viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione.

6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 co. 1 del D.L. 112/2008. Ai sensi del medesimo articolo di legge, tali risparmi rappresentano economie di bilancio.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo (in base alla somma stanziata annualmente per tale indennità) verranno portati in aumento alle somme indicate al precedente art. 8 e finalizzati a compensare la performance.


CAPO V CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI

Art. 15

Requisiti per l'assegnazione delle risorse variabili

1. Le risorse variabili sono destinate a compensare, qualora ne ricorrano i presupposti, le fattispecie di cui ai successivi co. 2 e 3 e gli istituti contrattuali di cui al successivo art. 16. Le eventuali economie che si dovessero realizzare sul trattamento economico dei vari istituti contrattuali compensati con le risorse variabili, costituiscono economie di bilancio.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 15 co. 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività o espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le effettive disponibilità di bilancio devono essere preventivamente accertate dal Nucleo di valutazione e devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati dall'Amministrazione Comunale. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti (come valutati dal Nucleo di valutazione) l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate. Non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti.



13



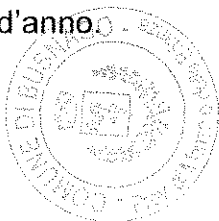
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 co. 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento (in termini quantitativi o qualitativi) dei servizi esistenti (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti, salvo che si qualificano come obiettivi di mantenimento di risultati positivi conseguiti, fermo restando in ogni caso il rispetto delle condizioni contrattuali previste e in particolare il maggiore, prevalente e concreto impegno del personale), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti un'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 del solo personale direttamente interessato e coinvolto, per il quale vi sia un aumento delle prestazioni di lavoro, da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato all'entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi dei servizi e approvazione del progetto da parte dell'Amministrazione Comunale;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che partecipano a piani di lavoro remunerati con le risorse decentrate variabili, il compenso non viene riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa in quanto trattasi di compensi legati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti e quindi non legati alla durata della prestazione lavorativa.

5. 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 non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

6. L'erogazione dei compensi avviene a consuntivo, previa relazione conclusiva da parte del Titolare di posizione organizzativa e a seguito dell'accertamento del raggiungimento totale dell'obiettivo di progetto da parte del Nucleo di valutazione. Qualora le caratteristiche del progetto lo consentano, è possibile l'erogazione di un acconto in corso d'anno.



Quando
6/10
Luca

Art. 16

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e contrattuali

1. L'art. 15 co. 1 lettera d), sostituito dall'art. 4 co. 4 del CCNL 2001, che prevede che "la quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997", si riferisce a:

- a) proventi da sponsorizzazioni e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. L'art. 15 co. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 fa riferimento alle "risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"; nello specifico si riferisce a:

- a) incentivi per la progettazione (art. 92 co. 5 D.Lgs. 163/2006)
- b) incentivi per la pianificazione (art. 92 co. 6 D.Lgs. 163/2006)
- c) recupero evasione ICI (art. 59 co. 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997)
- d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, co. 40 del D.L. 269/2003).

3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 co. 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) e quindi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 - sono erogabili solo in attuazione delle fasce di merito che verranno stabilite dall'Ente in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009.

4. I compensi di cui ai commi 1 e 2 sono disciplinati da appositi Regolamenti Comunali e i compensi di cui al comma 3 sono disciplinati nell'apposito piano di razionalizzazione. In tutti i casi, la liquidazione delle somme verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Ente.

5. L'art. 54 del CCNL 2000 prevede la possibilità di erogare compensi a favore dei messi notificatori per la notificazione degli atti dell'Amministrazione Finanziaria. Tali compensi sono subordinati alla verifica, in sede di concertazione, dell'esistenza delle condizioni per destinare una quota del rimborso spese per ogni notificazione dei suddetti atti al cd. fondo incentivante, per essere finalizzata agli incentivi di produttività a favore dei messi notificatori. Pertanto, è rimessa alle autonome ed esclusive determinazioni dell'Ente la decisione di finanziare o meno tale incentivo e in che misura.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and a circular official stamp. The stamp is from the 'COMUNE DI BUSNAGO' and includes the text '15' and 'Prov. di Mantova'. There are also some illegible handwritten marks and initials.

La modalità di erogazione del compenso viene invece definita in tale sede come segue: il compenso verrà erogato entro la mensilità del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui le notifiche sono state effettuate, previo rendiconto del Responsabile del Servizio interessato, nel rispetto del limite di spesa definito dall'Amministrazione Comunale.

CAPO VI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

Art. 17

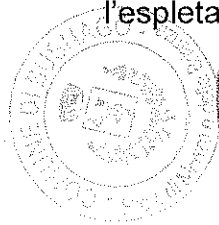
1. In base all'art. 22 del CCNL 1999, la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali è possibile solo a favore del personale inserito in turni di lavoro (secondo le modalità di cui all'art. 22 del CCNL 2000) oppure utilizzato secondo una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro.
2. Le parti intendono adottare tale riduzione dell'orario di lavoro esclusivamente per il personale turnista.
3. E' esclusa ogni obbligatorietà della riduzione, che è praticabile solo se è possibile dimostrare e certificare che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (e quindi con riduzione della spesa a ciò destinata) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi ossia con mutamenti dell'organizzazione del lavoro di carattere permanente la cui adozione consente all'Ente di conseguire comunque "economie" di gestione utilizzabili, proprio per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro.
4. E' in ogni caso esclusa la possibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Ente.
5. Spetta agli organi di controllo dell'Ente verificare e certificare espressamente ogni anno che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro a 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dello straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.
6. Non è previsto il servizio per le giornate di domenica e nelle festività infrasettimanali, pertanto troverà applicazione l'art. 24 del CCNL vigente (14.9.2000).

CAPO VII CUG

Art. 18

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Ai sensi dell'art. 48 del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, vengono determinati i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento dell'attività da parte dei componenti del CUG in 5 ore annue.



[Handwritten signature]

CAPO VIII
PAUSA PER FRUIZIONE PASTI IN ORARIO "SERALE"

Art. 19
Pausa per fruizione pasti "serali"

1. Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 2006, si individuano le particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa di almeno mezz'ora per la consumazione dei pasti:

- personale dell'area della vigilanza
- personale della biblioteca e attività culturali

fatto salvo il rispetto dell'art. 45 co. 2 del CCNL 2000.

2. Il presente articolo trova applicazione sia per il personale la cui articolazione dell'orario di lavoro è definita in turni in orario pomeridiano che per il personale che, successivamente al proprio orario di lavoro, deve svolgere necessariamente attività lavorativa in orario serale (es. pattuglie serali/notturne, eventi culturali).

Quinto

Lu



[Handwritten signature]

MP