



Comune di Carpenedolo

Provincia di Brescia

*** COPIA ***

N. 94 del 19/12/2012

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLA CONSISTENZA DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2012 ED ACCORDO PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE 2012-2013.

Il giorno 19/12/2012, alle ore 08.30 nella Solita sala delle Adunanze, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e dello Statuto Comunale vigente sono stati oggi convocati in seduta i componenti della GIUNTA COMUNALE. All'appello risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenza</i>	
Desenzani Gianni	SINDACO	Presente	
Tafelli Antonio	VICESINDACO	Presente	
Assolini Alberto	ASSESSORE	Presente	
Fontanini Nerina	ASSESSORE	Presente	
Tononi Guido	ASSESSORE	Presente	
Totale Presenti	5	Totale Assenti	0

Partecipa il Segretario Generale - dott. PETRINA ANTONIO -, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco DESENZANI GIANNI assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

(Art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267)

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267, in data odierna viene affissa all'Albo Pretorio ove resterà per 15 giorni consecutivi. Si dà atto che la presente delibera contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Carpenedolo, li 20/12/2012

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to dott. PETRINA ANTONIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio per dieci giorni consecutivi, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267.

Carpenedolo, li 30/12/2012

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to dott. PETRINA ANTONIO

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Boselli Maria Rosa

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 del 22.01.2004 stabilisce all'art. 31, che "le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli Enti, con effetto dal 31.12.2003...." (comma 1) e che "...le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi ..." (comma 2), individuando le disposizioni contrattuali dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;
- in data 9 maggio 2006 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2004-2005;
- in data 11 aprile 2008 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007;
- l'art. 8, comma 1 del suddetto contratto dispone che gli enti incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004 in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, nelle misure e con le modalità e nel rispetto delle condizioni evidenziate dal comma 2 dello stesso articolo 8, in particolare gli enti locali a decorrere dal 31/12/2007 ed a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 2004 qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto fra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 50%, ai fini del computo si calcolano anche le spese sostenute dalle società a partecipazione pubblica totale o di controllo;

Visto l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come modificato dall'art. 3, comma 120 della Legge n. 244 del 24/12/2007; nel quale è previsto per gli Enti Locali l'obbligo di riduzione della spesa di personale, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, che deve comunque essere assicurato;

Considerato che per l'anno 2012 non sarà possibile la riduzione di spesa di personale, così come recepito dalla propria deliberazione n. 20 del 16/03/2012;

Visto altresì l'art. 73 della Legge 6 agosto 2008 n. 133 che modifica l'art. 1, comma 59, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 e sopprime la possibilità di includere nel fondo per le risorse decentrate la quota del 20% dei risparmi ottenuti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time;

Vista la determinazione della responsabile dei servizi finanziari n. 360 del 11/08/2012, con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2012 di cui all'art. 31, commi 1 e 2 del CCNL 22/01/2004;

Valutato il prospetto allegato sotto la lettera "A" dal quale emerge l'importo complessivo della contrattazione che è stato costruito sulla base degli elementi normativi e contrattuali fino a qui citati;

Ritenuto di procedere alla ripartizione del suddetto fondo 2012, quantificato nell'importo complessivo di €. 264.117,36 comprensivo degli oneri riflessi, suddiviso nei seguenti componenti:

- €. 154.367,11 risorse decentrate stabili;

- €. 51.062,92 risorse decentrate variabili;
- €. 58.687,33 oneri riflessi;

da ripartire secondo le modalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1998/2001 e degli artt. 33-34-35-36 e 37 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004;

Visti altresì

- il C.C.N.L. 1998/2001 – Comparto Enti Locali 01/04/1999 che prevede all'art. 4, la stipulazione, in ciascun Ente del contratto collettivo decentrato integrativo inerente l'applicazione degli art. 15 e 17, 2° comma, lett. a) sulle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ed il loro utilizzo;
- il C.C.N.L. Enti Locali integrativo del 14/09/2000;
- l'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 1998/2001 – Comparto Enti Locali 01/04/1999, nel quale è previsto che i contratti decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 29/03/2010 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative sugli istituti rimessi a livello di contratto collettivo decentrato integrativo;

Constatato che, è stato siglato un contratto decentrato integrativo in data 19/02/2010 condiviso dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione sindacale per il quadriennio 2009-2012, allegato alla deliberazione n. 30 del 12/03/2010;

Visto altresì l'accordo decentrato per la ripartizione delle risorse relativo all'anno 2012-2013 siglato in data odierna allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "B";

Acquisito il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, ed il parere favorevole, in ordine alla regolarità contabile, della responsabile dell'Ufficio Ragioneria Rag. Mariagabriella Passeri, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di prendere atto della consistenza del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2012, quantificato dalla determinazione della responsabile dei servizi finanziari n. 360 del 11/08/2012 nell'importo complessivo di €. 264.117,36 come risulta dall'allegato "A" alla presente deliberazione (compreso gli oneri riflessi), suddiviso nei seguenti componenti:

- €. 154.367,11 risorse decentrate stabili;
- €. 51.062,92 risorse decentrate variabili;
- €. 58.687,33 oneri riflessi;

da ripartire secondo le modalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1998/2001 e degli artt. 33-34-35-36 e 37 del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004;

1. di approvare l'accordo per la ripartizione delle risorse decentrate contenente i progetti assegnati al personale dipendente dell'Ente per l'anno 2011, allegati alla presente deliberazione sotto la lettera "B" ;
2. di demandare alla responsabile dei servizi finanziari gli ulteriori adempimenti connessi alla presente deliberazione;
3. di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente ai fini dell'adempimento previsto dall'art. 40 bis, comma 4 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 ;
4. di trasmettere copia della presente, completa dei relativi allegati, ai fini dell'adempimento previsto dall'art. 40 bis, comma 5 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, all'ARAN per via telematica, ed al CNEL;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267/2000, dando atto che anche a tal fine la votazione e' stata unanime.

IL SINDACO
(Gianni Desenzani)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Antonio Petrina)

**DETERMINAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA' ANNO 2012**

Costituzione del fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) ai sensi dell'art. 31 e 32 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e dell'art. 4 del C.C.N.L. 9 maggio 2006

	risorse decentrate stabili	risorse decentrate variabili	somme da riutilizzare residui
a) art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004	135.738,32		
b) art. 15 comma 2 C.C.N.L. 01/04/1999 (1,2% monte salari anno 1997 € 1.149.285,48)		13.791,43	
c) art. 32, comma 1 C.C.N.L. 22.01.2004 (0,62% monte salari anno 2001 € 1.256.640,00)	7.791,17		
d) art. 32 comma 2 e 3 C.C.N.L. 22/01/2004 (0,50% monte salari anno 2001 € 1.256.640,00)	6.283,20		
e) art. 4 comma 1 C.C.N.L. maggio 2006 (0,50% monte salari anno 2003 € 1.254.962,00)	6.274,81		
f) art. 4 comma 2 C.C.N.L. maggio 2006 * (0,50% monte salari anno 2003 € 1.254.962,00)			
g) art. 8 comma 2 C.C.N.L. 2006/2009 non compete (0,60% monte salari anno 2005 € 1.413.127,00)			
h) art. 8 comma 3 C.C.N.L. 2006/2009 *(0, % monte salari anno 2005 € 1.413.127,00) non compete			
*(1% monte salari 2007 art. 4 ccnl 31/07/2009		-	
art. 15 comma 1 lett. e) C.C.N.L. 01/04/1999 20% part time 2007			
art. 15 comma 1 lett. k) C.C.N.L. 01/04/1999 merloni (p.giro)		21.367,49	
art. 15 comma 1 lett. k) C.C.N.L. 01/04/1999 (Anagrafe censimento)		13.654,00	
art. 15 comma 1 lett. k) C.C.N.L. 01/04/1999 (Incentivo ICI)		1.000,00	
art. 15 comma 1 lett. m) C.C.N.L. 01/04/1999 risparmi straordinario			
Art. 31 comma 5 CCNL 22/01/2004 risparmi risorse decentrate			
art. 15 comma 5 C.C.N.L. 01/04/1999 attivazione nuovi servizi			
art. 4 comma 4 paragrafo b) C.C.N.L. 05/10/2001 (tononi)		1.250,00	
Art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004 somme da riutilizzare ordinaria			
Art. 31 comma 5 C.C.N.L. 22/01/2004 somme da riutilizzare progetti			-
Riduzione prevista dall'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010	- 1.720,39		
TOTALE	154.367,11	51.062,92	-

**DETERMINAZIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA' ANNO 2012**

Costituzione del fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) ai sensi dell'art. 31 e 32 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e dell'art. 4 del C.C.N.L. 9 maggio 2006

DISTRIBUZIONE 2012	205.430,03		205.430,03
CPDEL 23,80%			40.021,73
INAIL 2,6%			4.372,12
IRAP 8,5%			14.293,48
COSTI DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE		76.100,00	
Nuovi passaggi dal 01/01/2011 (solo giuridico)		-	
COMPARTO		21.528,00	
TURNAZIONE VIGILI		8.000,00	
INDENNITA' DI RISCHIO - ECONOMO - PART. POSIZIONI		4.650,00	
INDENNITA' UFFICIALI STATO CIVILE ART. 36 COMMA 2		450,00	
PROGETTO SERVIZI SOCIALI		1.250,00	
UFFICIO ANAGRAFE PER CENSIMENTO		13.654,00	
IND. ART. 7 COMMA 1 CCNL 09/05/2006		1.000,00	
INCENTIVO MERLONI		21.367,49	
UFFICIO TRIBUTI PER ACCERTAMENTI ICI		1.000,00	
DIFFERENZA DA DESTINARE	56.430,54		
Progetti speciali			
Produttività			
TOTALE COSTI CONTRATTAZIONE			264.117,36



Comune di Carpenedolo
Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

(di cui all'art. 4 del CCNL 01.04.1999 e all'art.4 del CCNL 22.01.2004)

L' anno duemiladodici, addì del mese di alle ore ha avuto luogo l' incontro delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione del seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Carpenedolo, che ha durata quadriennale e che rimarrà in vigore fino alla stipulazione di un successivo CCDI (come previsto dall'articolo 5, commi 1 e 4 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituiti dall'articolo 4 del CCNL del 22.1.2004).

Sono presenti:

A – per la delegazione trattante di parte pubblica, i signori:

- Petrina Dott. Antonio Segretario Generale
- Boselli Maria Rosa Resp. Serv. Affari Generali/Segreteria
- Passeri Maria Gabriella Resp. Serv. Finanziari

B – per la delegazione trattante di parte sindacale, i signori:

- Carleschi Mario RSU Comune di Carpenedolo
- Cavazzini Adelina RSU Comune di Carpenedolo

ARTICOLO 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004 nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 01.04.1999. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la costituzione, la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini (art. 2 CCNL 31.03.1999).

ARTICOLO 2
**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE
DELLE RISORSE FINANZIARIE (ARTT. 31 E 32 CCNL 22.01.2004)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE", da una parte di "RISORSE EVENTUALI E VARIABILI" che possono variare di anno in anno secondo le disposizioni vigenti e infine da una parte di "SOMME DA RIUTILIZZARE" (costituita dai residui delle "Risorse certe, stabili e continue" non liquidati nell'anno precedente e utilizzabili nell'anno in corso).

Le somme così individuate sono ripartite tra:

- **PRODUTTIVITA' ORDINARIA**, relativa alla realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale individuati nel P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione);
- **PRODUTTIVITA' SPECIALE**, legata alla realizzazione dei progetti finalizzati presentati ai lavoratori interessati a cura del Responsabile dei Servizi;
- **INDENNITA' DERIVANTI DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE;**
- **INDENNITA' DERIVANTI DALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA;**
- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA ("ORIZZONTALI").**

ARTICOLO 3
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLE
METODOLOGIE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nell'Ente.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Comune di Carpenedolo è strutturato nel seguente modo:

- E' prevista **una valutazione annuale del rendimento individuale per l'attribuzione della PRODUTTIVITÀ ORDINARIA** (allegato "A"), espressa per ogni dipendente dal proprio Responsabile con una percentuale da 0 a 100 a scaglioni di 5. Il responsabile trasmette la valutazione al lavoratore, che la firma per presa visione e ne riceve copia. Su richiesta del lavoratore, il responsabile è tenuto a fornire le motivazioni del punteggio attribuito.
- E' prevista **una valutazione annuale ai fini delle PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA** (allegato "B"), **espressa per ogni dipendente dal proprio Responsabile**. Gli indicatori della valutazione vengono differenziati per categoria al fine di rendere gli strumenti ed il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'Ente. Il responsabile trasmette la valutazione al lavoratore, che la firma per presa visione e ne riceve copia. Su richiesta del lavoratore, il responsabile è tenuto a fornire le motivazioni dei punteggi attribuiti.

Per i lavoratori comandati ad altri enti e/o società, entrambe le suddette tipologie di valutazione sono sottoscritte congiuntamente dai Responsabili del Servizio del Comune di Carpenedolo e dai referenti degli stessi enti o società.

Fatta in ogni caso salva la possibilità per il dipendente di richiedere le motivazioni delle valutazioni assegnategli, le valutazioni inferiori al 70 dovranno essere precedute da colloqui del Responsabile del Servizio con il lavoratore interessato in relazione a mancanze o inosservanze delle direttive o del corretto operare nello svolgimento del servizio.

I responsabili potranno in ogni caso verificare periodicamente il livello delle prestazioni ed il raggiungimento degli obiettivi con colloqui individuali (allegato "C").

<p>ARTICOLO 4</p> <p>FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER LA DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ORDINARIA</p>

La produttività ordinaria è calcolata secondo budget settoriali costituiti ipotizzando la valutazione massima per ogni dipendente, differenziata in base alla categoria economica di appartenenza, all'apporto orario dei singoli dipendenti (part-time) ed al periodo di effettivo servizio, calcolando anche i periodi di assenza per le casistiche previste dall'art.71 della legge n.133/2008 ("Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni").

Il budget verrà assegnato ai dipendenti attraverso una percentuale dell'apporto individuale data dalla valutazione del responsabile del servizio, non computando i periodi di malattia così come previsto dall'art. 71 della legge n.133/2008.

La valutazione terrà conto anche di eventuali procedimenti disciplinari.

Il risparmio risultante dalle economie delle valutazioni è redistribuito all'interno del medesimo settore.

ARTICOLO 5

FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER LA DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' SPECIALE

La produttività speciale per il 2012 è distribuita tenendo conto dei seguenti progetti finalizzati e dei relativi importi:

1. MANIFESTAZIONI SPORTIVE, RELIGIOSE, FIERE (VIGILI): importo massimo erogabile € 4.000,00
2. FUNERALI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO: importo previsto € 1.050,00
3. ESUMAZIONI ED ESTUMULAZIONI: importo massimo erogabile € 1.000,00
4. DISPONIBILITA' AD INTERVENTO IMMEDIATO E URGENTE PER PIANO NEVE OD ALTRE CALAMITA' NATURALI PERIODO INVERNALE: importo massimo erogabile € 2.370,00
5. DISPONIBILITA' AD INTERVENTI URGENTI ED INDISPENSABILI: importo massimo erogabile € 3.352,00,00
6. SERVIZIO NOTIFICAZIONE ATTI: importo massimo erogabile € 1.000,00

La produttività speciale per il 2013 è distribuita tenendo conto dei seguenti progetti finalizzati e dei relativi importi:

1. MANIFESTAZIONI SPORTIVE, RELIGIOSE, FIERE (VIGILI): importo massimo erogabile € 4.000,00
2. FUNERALI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO ORDINARIO: importo previsto € 1.050,00
3. ESUMAZIONI ED ESTUMULAZIONI: importo massimo erogabile € 3.000,00
4. DISPONIBILITA' AD INTERVENTO IMMEDIATO E URGENTE PER PIANO NEVE OD ALTRE CALAMITA' NATURALI PERIODO INVERNALE: importo massimo erogabile € 2.370,00
5. DISPONIBILITA' AD INTERVENTI URGENTI ED INDISPENSABILI: importo massimo erogabile € 3.352,00,00
6. SERVIZIO NOTIFICAZIONE ATTI: importo massimo erogabile € 1.000,00

Per l'individuazione e la quantificazione dei progetti finalizzati per gli anni 2014 e 2015 saranno attivate apposite sessioni negoziali nel corso dell'anno 2013.

In ogni caso l'importo massimo erogabile per i progetti del 2012 è di € 12.772,00 e per i progetti del 2013 di € 14.772,00. Per gli anni successivi l'importo massimo erogabile sarà concordato nelle sessioni negoziali di cui sopra.

Le modalità di effettuazione dei progetti finalizzati sono contenute nei Documenti Descrittivi allegati al presente accordo (allegato "D"), redatti a cura dei Responsabili dei Servizi competenti. I suddetti Documenti Descrittivi devono ricevere il visto della Delegazione trattante di Parte Pubblica e della R.S.U.

Le parti convengono che entro il mese di gennaio di ogni anno (in prima applicazione limitatamente ai progetti per il 2013) si possa svolgere una comune verifica sulla eventuale modifica della tipologia e del numero dei progetti, delle modalità di effettuazione e dei criteri per la liquidazione, sentite le esigenze dei Responsabili dei Servizi.

La suddetta verifica potrà svolgersi anche durante tutto l'anno di riferimento per le eventuali esigenze sopravvenute e imprevedibili, oppure nel caso il Responsabile del Servizio preveda lo sfioramento dell'importo massimo erogabile previsto per il singolo progetto.

Le liquidazioni annuali avverranno con apposite relazioni redatte dai Responsabili di Servizio entro il mese di gennaio dell'anno successivo all'effettuazione dei servizi. Le suddette Relazioni dovranno contenere i criteri e le modalità per il calcolo delle somme

spettanti al singolo dipendente, e dovranno ricevere il visto della Delegazione trattante di Parte Pubblica e della R.S.U. Gli eventuali risparmi sulle somme previsionali di cui sopra saranno redistribuiti con la produttività ordinaria nello stesso anno di competenza.

ARTICOLO 6

FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Sono assegnate al personale dipendente le seguenti indennità previste dalla contrattazione nazionale:

- INDENNITA' DI COMPARTO;
- INDENNITA' DI TURNO;
- INDENNITA' DI RISCHIO;
- INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI;
- INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' previste dall'art. 7 c.1 del CCNL 2006. Sono previste e verranno liquidate le seguenti indennità:
 - Sostituzione del Responsabile della Polizia Locale: € 500,00;
 - Responsabilità legate al coordinamento delle attività delle mense comunali (da dividere tra i cuochi e gli eventuali sostituti in base ai giorni di effettivo servizio): € 500,00.
- INDENNITA' UFFICIALE STATO CIVILE previste dall'art. 36 c.2 del CCNL 2004.

Le indennità di COMPARTO, TURNO, RISCHIO e MANEGGIO VALORI sono liquidate mensilmente in busta paga, secondo i criteri e le quantità previsti dalla contrattazione nazionale.

Le indennità di PARTICOLARI RESPONSABILITA' e di UFFICIALE DI STATO CIVILE sono liquidate annualmente insieme alla Produttività Ordinaria con note dei Responsabili dei Servizi competenti, che devono ricevere il Visto delle Delegazioni Trattanti.

ARTICOLO 7

FATTISPECIE, CRITERI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA' PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Vengono fissate le seguenti indennità, per compensare particolari prestazioni e articolazioni di orario di lavoro:

- agli autisti scuolabus per il disagio del terzo turno pomeridiano: € 4,00 per ogni terzo turno pomeridiano;
- al tumulatore per il disagio della verifica dell' apertura del cimitero nei giorni di domenica, martedì, festivi e ferie: € 4,00 a giornata .

Le parti concordano di verificare entro il mese di gennaio di ogni anno i valori e le procedure per l'individuazione dei compensi previsti dal presente articolo.

Le suddette indennità sono liquidate annualmente insieme alla Produttività Ordinaria con note dei Responsabili del Servizio competenti che devono ricevere il Visto delle Delegazioni Trattanti.

ARTICOLO 8
INCENTIVI LEGGE 109 DEL 1994
(ART. 17 COMMA 2 lett. G CCNL 01.04.1999)

Gli incentivi previsti dalla L. 109/94 vengono liquidati in base al vigente regolamento in materia.

ARTICOLO 9
INCENTIVI PER LA RISCOSSIONE DELL'I.C.I.

Gli incentivi al personale per la riscossione dell'I.C.I. vengono liquidati in base al vigente regolamento in materia.

ARTICOLO 10
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Dato atto che:

- La progressione orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle 4 categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la cat. A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la cat. B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
 - per la cat. C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la cat. D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.
- Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione;
- Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999 i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a. ESPERIENZA ACQUISITA (anzianità di servizio acquisita presso l'Ente o in altri Enti del medesimo comparto);
 - b. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE (qualità resa e impegno profuso);
 - c. RISULTATI CONSEGUITI E PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO (acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento);

le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate con cadenza periodica, previa selezione sulla base dei criteri e delle modalità che seguono.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti è effettuata dal Responsabile del Servizio in cui gli stessi sono inseriti.

I criteri concordati sono i seguenti:

- a) Per accedere alla posizione economica successiva è necessario aver maturato 3 anni di anzianità di servizio nella precedente posizione economica per i dipendenti inquadrati nella cat.D, riportando una media delle valutazioni annualmente espresse dai Responsabili non inferiore a 80/100 nel triennio. Gli anni di anzianità sono confermati a tre per le figure inquadrature in categoria A - B - C, riportando una media delle valutazioni annualmente espresse dai responsabili non inferiore a 70/100 nel triennio. Si intendono per triennio i tre anni interi precedenti alla decorrenza.

- b) Per i dipendenti con quote di anzianità di servizio di cui al punto a) svolte presso altri enti pubblici di provenienza, saranno considerate valide le valutazioni e la documentazione dell' Ente di provenienza;
- c) La decorrenza dei passaggi è stabilita al compimento dei tre anni di anzianità di servizio di cui al punto a).

Si conviene di fissare le decorrenze nel modo seguente:

- se coincidono con il giorno 1: restano il giorno 1 dello stesso mese
- dal giorno 2 del mese in poi: slittano al giorno 1 del mese successivo

Nel caso di mobilità da altro ente, per i periodi di anzianità per i quali non saranno a disposizione le valutazioni annuali di cui all' art. 3 del presente Contratto, ci si avvarrà delle schede riguardanti la produttività ordinaria e della documentazione agli atti riguardante anche i provvedimenti disciplinari.

Ai fini del conteggio del requisito dei 3 anni di anzianità di cui al punto a), sono calcolati anche i periodi di assenza per le casistiche previste dall' art. 71 ("Assenze per malattia e per permesso retribuito dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni") della legge 133/2008 che abbiano comportato l'impossibilità dell' espressione della valutazione annuale ai fini della progressione orizzontale. Resta inteso che nel triennio di riferimento debbano in ogni caso essere state espresse almeno 2 valutazioni annuali, che concorreranno al calcolo della media di cui al punto a).

Per gli anni 2012 e 2013 il programma concordato di Progressioni Orizzontali viene sospeso alla luce della vigente legislazione nazionale che ha bloccato le progressioni economiche all'interno delle categorie (*"Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici"*, art.9, comma 21 del Decreto Legge n.78 del 31 maggio 2010, convertito con Legge n.122 del 30 luglio 2010). Alla luce di quanto previsto nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011, si ritiene di non attivare la possibilità di progressioni orizzontali "giuridiche" considerato che non risulta opportuno accantonare (e quindi non utilizzare), per l'anno 2011, somme che in ogni caso non potranno essere liquidate ai lavoratori come arretrati di progressioni orizzontali.

Si ritiene comunque di procedere con la compilazione delle pagelle annuali per le progressioni orizzontali, al fine di mantenere la continuità delle valutazioni e qualora le norme lo consentiranno di proseguire nelle progressioni secondo l'ordine previsto nei precedenti accordi con lo stesso periodo di interruzione nella progressione.

ARTICOLO 11

PIANO GENERALE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

All'inizio di ogni anno si concorda un programma di aggiornamento e di formazione che deve riguardare, a rotazione, tutto il personale dipendente, suddiviso per funzioni ed obiettivi, finalizzato a:

- Valorizzare ed accrescere le capacità professionali di tutto il personale dipendente;
- Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- Favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- La progressione orizzontale e verticale del personale.

Il programma verrà concordato tra le parti entro e non oltre la fine del mese di aprile di ogni anno.

A tal fine viene destinata annualmente una somma stabilita dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia. La somma stanziata sul bilancio di ciascun anno e non utilizzata nel corso dell'esercizio finanziario è vincolata al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

L'Amministrazione si riserva la facoltà di organizzare direttamente, o in collaborazione con altri Enti, corsi di aggiornamento e di formazione, utilizzando esperti o funzionari pubblici, anche a riposo.

Il periodo di partecipazione ai corsi è da considerare, a tutti gli effetti di legge, di servizio.

ARTICOLO 12

LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA (ART. 4, LETT. E DEL CCNL 01.04.1999)

In accordo e con la collaborazione delle Organizzazioni Sindacali vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o rischio.

Vanno, altresì, predisposte iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

ARTICOLO 13

PARI OPPORTUNITA'

L'Amministrazione assicura parità di condizione tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e si impegna a rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione della stessa.

ARTICOLO 14

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro generale, come già applicato e consolidato, è di 36 ore settimanali per i lavoratori a tempo pieno e di 35 ore settimanali per i vigili. Esso è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su sei giorni settimanali, in modo da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti e al tempo stesso garantire la funzionalità del lavoro interno degli uffici.

I responsabili di area, nel rispetto delle disposizioni del Segretario Comunale (ove non sia stato nominato il Direttore Generale) e delle linee d'indirizzo del Sindaco propongono l'articolazione degli orari al fine dell'erogazione dei servizi in relazione alle esigenze degli utenti e al tempo stesso garantire la funzionalità del lavoro interno degli uffici.

Gli orari stabiliti devono tener conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con gli altri uffici ed altre amministrazioni.

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntato a criteri di flessibilità, vengono utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro secondo le modalità previste dal comma 4 dell'art. 17 del CCNL 06.07.1995.

Al fine di ottemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di istituire forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale con posticipazione in entrata e in uscita.

ARTICOLO 15
APPLICAZIONE NORMATIVA BANCA ORE
(art. 38 bis del CCNL 14.9.2000)

nel caso il dipendente effettui il recupero di ore straordinarie, vengono liquidate le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva. Si conviene che le maggiorazioni da liquidare riguardino almeno il recupero di una intera giornata di lavoro. Il recupero delle ore straordinarie dovrà essere svolto sulla base di apposita autorizzazione del Responsabile del Servizio. La liquidazione delle maggiorazioni sarà annuale e avverrà a gennaio dell'anno successivo.

ARTICOLO 16
MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE
(ART. 4 LETT. I del CCNL 01.04.1999)

Al verificarsi dell'evidenza la materia sarà oggetto di informazioni e di accordo tra le parti.

ARTICOLO 17
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Al personale a comando viene attribuita produttività analoga nei criteri di ripartizione a tutto il personale in servizio.
La quota relativa al periodo a comando verrà pertanto retribuita dai soggetti presso cui i lavoratori sono temporaneamente comandati, con i medesimi criteri del presente accordo per i dipendenti del Comune di Carpenedolo.

Letto, approvato e sottoscritto.

_____ Petrina Dott. Antonio (Segretario Generale)

_____ Boselli Maria Rosa (Resp. Serv. Affari Generali/Segreteria)

_____ Passeri Maria Gabriella (Resp. Serv. Finanziari)

_____ Carleschi Mario (RSU Comune di Carpenedolo)

_____ Cavazzini Adelina (RSU Comune di Carpenedolo)