



## COMUNE DI TERNO D'ISOLA PROVINCIA DI BERGAMO

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) – personale non dirigente - ANNO 2017

Il giorno ventuno del mese di dicembre dell'anno duemiladiciasette presso la sede del Comune di Terno d'Isola si sono incontrati i signori

#### Per la delegazione di parte pubblica:

Dott. Bignone Alberto  
Rag. Sala Flavia

Segretario Comunale  
Responsabile del Settore Gestione Risorse Finanziarie

#### Per la delegazione di parte sindacale:

Sig.ra Locatelli Giuliana R.S.U.

Sig. Centurelli Giovanni R.S.U.

Sig.ra Dossi Roberta R.S.U.

Sig. De Salvo Antonino R.S.U.

Sig. Brumana Marco Funzione Pubblica CGIL Bergamo

Sig. Cosentino Natalino Funzione Pubblica CISL Bergamo

Per la sottoscrizione del presente C.C.D.I. per l'anno 2017

**VISTA** la deliberazione della G.C. n. 70 del 27/04/2017 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione unitamente al piano degli obiettivi e della performance 2017 – 2019.

#### **RICHIAMATE**

- la determinazione della responsabile del settore GRF n. RGD 499 del 24/10/2017 con quale si è provveduto a costituire il f.do delle risorse decentrate per l'anno 2017;
- la deliberazione di G.C. n. 28 del 09/02/2017 avente per oggetto: "Valutazione della performance – approvazione nuova scheda di valutazione dei dipendenti comunali;
- l'ipotesi di accordo sulla definizione ed utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2017 sottoscritta in data 15 dicembre 2017;
- la deliberazione della G.C. n. 186 del 20 dicembre 2017 avente per oggetto: "C.C.D.I.

anno 2017 – autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione”;

**ACQUISITO** il positivo parere dell’organo di revisione economico-finanziaria in data 19/12/2017 prot. n. 15237;

**Le parti convengono quanto segue:**

## **1. COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’**

Ai sensi degli articoli 30 e seguenti del CCNL in data 22/01/2004 e successivo CCNL del 9.5.2006, del 11.04.2008 e del 31.07.2009 le risorse destinate all’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate come da tabelle predisposte dal Responsabile del Settore finanziario in allegato riportate e complessivamente definite per il **2017** in € **86.537,33**.

Di detta somma € **74.855,21** derivano dall’impiego di risorse stabili ed € **11.682,12** derivano dall’ impiego di risorse variabili, di cui 6.096,32 non soggette a vincoli (economie anno precedente).

Le parti danno atto che nella determinazione delle risorse stabile è stata rispettata la disposizione prevista dall’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 (c.d. decreto Madia), che detta: “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016. *A decorrere dalla predetta data l’articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.* Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell’anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l’ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell’anno 2016.”

Le parti danno atto che il fondo è calcolato sulla base di n. 28 dipendenti a tempo indeterminato in servizio all’01.01.2017 . Le parti danno atto che nel corso dell’anno 2017 sono intervenute le seguenti variazioni:

- mobilità volontaria esterna in uscita dell’ass. sociale Messi cat. D1, pos. ec. D3, a decorrere dall’01/04/2017;
- mobilità volontaria esterna in uscita dell’istruttore tecnico Cicco D. cat. C, pos. ec. C2, a decorrere dall’01/07/2017;
- mobilità volontaria esterna in entrata dell’ass. sociale Blandizzi cat. D1, pos. ec. D1, a decorrere dall’01/10/2017;
- cessazione dell’istruttore direttivo tecnico, P.O., geom. Previtali cat. D1, pos. ec. D2, a decorrere dal 08/11/2017



Le parti convengono di destinare tali risorse al personale di ruolo (compreso quello proveniente da altre amministrazioni), previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi di Settore finalizzati al consolidamento ed al miglioramento dell'attività complessiva dell'Amministrazione.

## **2. DEPURAZIONE DEL FONDO DALL'INDENNITA' DI COMPARTO E DALLE RISORSE DESTINATE ALLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE**

Le parti convengono che le risorse disponibili, come sopra determinate, vengano prioritariamente destinate al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

## **3. FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2017, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Si dà atto che il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio, non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nel caso di progressioni verticali effettuate successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

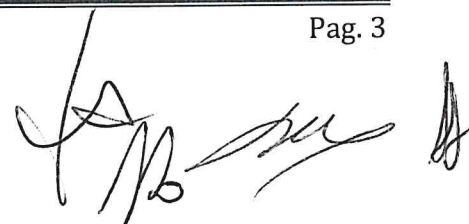
Si dà atto che alla data del 22.1.2004 il personale presente in servizio era 25, di cui 6 inseriti in Categoria D, 7 in categoria C e 12 in categoria B e che agli effetti dell'utilizzo delle risorse in oggetto verranno considerate in aggiunta al personale in servizio al 22.1.2004, n. 2 unità corrispondenti al riassorbimento di due unità dal Consorzio di Polizia Municipale di cui n. 1 di categoria D e n. 1 di categoria C già in servizio presso il Comune di Terno d'Isola e dal 1.1.2002 trasferite al Consorzio medesimo.

Si dà atto che il personale in servizio al 01.01.2017 era pari a 28 unità.

Per l'anno 2017 le quote mensili ed annuali dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pertanto pari ad

<b>N. Dipendenti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile</b>	<b>N. Mesi</b>	<b>Totale</b>
5,83	D1 e D3	€ 46,95	12	€ 2.862,07
7,28	C	€ 41,46	12	€ 3.373,19
7,56	B1 e B3	€ 35,58	12	€ 3.227,82
<b>Totali</b>				<b>€ 9.524,11</b>

calcolate considerando il personale in servizio alla data del 22.01.2004, incrementato come sopra indicato, ancora in servizio alla data del 01.01.2017 o sostituito mediante processi di mobilità



€ 9.524,11

**3. FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE A TUTTO IL 31/12/2009 - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL' 1.4.1999.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo di cui al precedente punto 1.**

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 determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo punto 5.

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.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2017 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di seguito specificato.

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 2.060,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 448,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ 860,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	€ 1.896,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2003	€ 1.667,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004	€ 2.297,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2005	€ 5.267,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006	€ 2.608,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007	€ 4.693,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2008	€ 3.786,00



Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2009	€ 5.785,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2010	€ 6.080,00
Importo dovuto alle progressioni orizzontali già acquisite da personale proveniente da altre p.a. mediante procedure di mobilità per il personale attualmente in servizio al costo del 2010	€ 5.609,00
	€ 43.056,00

#### 4. DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RESTANTI RISORSE DESTINATE ALLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ED ALLA PRODUTTIVITA'

##### 4.1 INDENNITÀ RISCHIO, DISAGIO, REPERIBILITÀ E TURNAZIONE

Sono erogate al personale interessato, in rapporto alla percentuale di prestazione oraria (tempo intero o tempo parziale) e sulla base della presenza, rapportando i giorni di effettiva presenza al numero di giorni lavorativi richiesti nel mese.

##### 4.1.1. Indennità di rischio ( art. 37 del CCNL del 22.1.2004)

- l' indennità viene erogata al personale inquadrato nella Categoria B destinato a tipologie di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.
- l'indennità è quantificata in complessive €. 30,00 mensili ai sensi dell'art. 41 del CCNL sottoscritto il 22.1.2004;

Vengono individuati i seguenti beneficiari

Qualifica	Compenso mensile	Compenso annuo	Totale annuo
N. 3 Operai	€ 30,00	€ 360,00	€ 1.080,00
N. 1 Messo	€ 30,00	€ 360,00	€ 360,00
N. 1 ASA	€ 30,00	€ 360,00	€ 360,00

La liquidazione di quanto previsto al presente articolo avverrà mensilmente con lo stipendio del mese successivo.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 ( risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

**Somma complessiva destinata a tale finalità € 1.800,00**

#### **4.1.2. Risorse destinate a compensare particolari condizioni di disagio**

Si stabiliscono i seguenti criteri ed importi per l'attribuzione delle risorse in parola:

Indennità disagio per personale dell'Anagrafe disponibile a ricevere chiamate durante periodi di doppia o plurima festività su turni non inferiori a ore 4 : € 15,00 per ciascun giorno di disponibilità in aggiunta allo straordinario eventualmente effettuato. <b>Importo complessivo</b>	<b>Euro</b>	<b>100,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Euro</b>	<b>100,00</b>

Le indennità suddette non spettano al personale incaricato di posizione organizzativa.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

La liquidazione di quanto previsto al presente articolo avverrà mensilmente con lo stipendio del mese successivo a quello di riferimento.

#### **4.1.3 Indennità di reperibilità**

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali, si è confermato per l'anno 2017 il servizio di reperibilità.

Il servizio di reperibilità viene previsto per l'Area tecnico-manutentiva attraverso la reperibilità degli operai.

Il servizio di reperibilità si attuerà sulla base di prospetti mensili di programmazione dei turni di reperibilità da predisporre a cura del Responsabile del Settore Gestione del territorio che dovranno essere anticipatamente consegnati alla Segretaria comunale ed all'Assessore al Personale

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con una indennità di reperibilità pari a € 10,32 lorde per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato; il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 volte al mese.

a) 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%;

b) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;



c) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

In caso di chiamata il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

La liquidazione della indennità prevista dal presente punto avverrà semestralmente sulla base di dichiarazione resa dal Responsabile del Settore Gestione del Territorio e a seguito di determinazione di liquidazione a firma del responsabile del Settore Gestione risorse finanziarie.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

**Somma complessiva destinata a tale finalità € 2.250,00**

#### **4.2 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI**

Visto l'art. 36 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14.9.2000, che prevede la corresponsione di un'indennità maneggio valori al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Vista la deliberazioni della Giunta Comunale n. 119 del 06/09/2017 con la quale vengono individuati i dipendenti di ruolo autorizzati a riscuotere entrate comunali nonché le fattispecie aggettiva che ne determinata l'erogazione e dato atto che al personale incaricato di posizione organizzativa non compete la presente indennità,

La parte sindacale propone l'erogazione per l'anno 2017 dei seguenti importi giornalieri, a titolo di indennità maneggio valori:

- |  |        |
|--|--------|
| <input type="checkbox"/> cassiere servizio economato | € 1,00 |
| <input type="checkbox"/> altri agenti contabili      | € 0,52 |

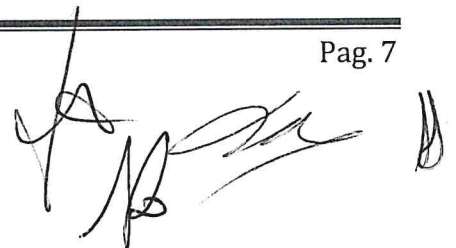
L'indennità è attribuita per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai servizi comportanti maneggio di valori, come da prospetto sottoscritto dai singoli responsabili attestante il numero dei giorni di effettiva presenza del lavoratore.

Tale indennità verrà erogata unicamente nel caso in cui avvenga un maneggio superiore a 300,00 € annui.

L'elenco dei beneficiari verrà annualmente verificato.

La liquidazione di quanto previsto dal presente punto avverrà in unica soluzione con la mensilità di marzo a seguito di determinazione a firma del Responsabile del Settore Risorse Finanziarie.

L'indennità di cui alla presente lettera spetterà anche al personale assunto in sostituzione di quello normalmente addetto se il personale neo-assunto viene anch'esso incaricato del maneggio valori. Lo stesso dicasi per altro personale assunto al quale sia stata attribuita la qualifica di agente contabile.



Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

**Somma complessiva destinata a tale finalità € 600,00**

**Si stabilisce che per l'anno 2017 le indennità di rischio verranno erogate anche in assenza di sottoscrizione dell'accordo decentrato 2017, secondo le quote definite nel presente contratto, salvo conguaglio positivo o negativo a seguito della sottoscrizione definitiva. Le predette indennità verranno erogate il mese successivo alla prestazione.**

### **4.3 - RISORSE DESTINATE A COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITA'**

#### **4.3.1. INCENTIVI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' DIPENDENTI CATEGORIA D e C**

In applicazione della disciplina di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) – modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006 ai dipendenti di categoria D ai quali non sia stata conferita la Posizione Organizzativa può essere riconosciuta una indennità, non superiore a €. 2.500,00 annui lordi finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D ed inoltre a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e B, quando non trovi applicazione la speciale disciplina dell'art. 11 c. 3 CCNL 31.03.1999 (è disapplicata la disciplina dell'art. 36, comma 1, del CCNL del 22/01/2004).

Le parti concordano quanto segue:

- Viene individuato l'importo totale pari ad € **2.600,00** da destinare alle indennità per i dipendenti di categoria D non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative e preposti con provvedimento formale ad un Ufficio. Per ogni singola posizione si stabilisce in euro 1.300,00 l'ammontare della indennità
- Viene individuato l'importo totale pari ad € **4.200,00** da destinare alle indennità per i dipendenti di categoria C non incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative e preposti, con provvedimento formale a firma del Responsabili di Settore, ad un Ufficio costituente articolazione del Settore. Per ogni singola posizione si stabilisce in euro 1.200,00 l'ammontare della indennità

I compensi di cui al presente articolo saranno liquidati in unica soluzione entro il mese di aprile 2018 con determinazione a firma del Responsabile del Settore gestione risorse finanziarie

L'importo relativo alle indennità di cui sopra è ridotto in proporzione dell'eventuale percentuale di rapporto part-time.



Tali indennità, che per specifica disposizione contrattuale comportano l'effettivo esercizio di compiti da parte dei dipendenti incaricati, sono commisurate alle giornate lavorate (le ferie sono da considerarsi giornate lavorative).

L'importo è erogato anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ( art. 17, c. 4, CCNL 14.09.2000) nonché durante il primo mese di congedo parentale ( art. 17, c. 5, CCNL 14.09.2000 ).

Ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008, con decorrenza 25.06.2008, le predette indennità verranno decurtate per i primi dieci giorni di malattia per evento, con esclusione delle assenze dovute a ricovero ospedaliero o a day hospital, per infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio e assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 ( risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

**Somma complessiva destinata a tale finalità € 6.800,00**

#### **4.3.2 - INCENTIVI PER PARTICOLARI RESPONSABILITA' DIPENDENTI ALTRE CATEGORIE ( art. 17, comma 2, lett. i) e art. 36 co.2, CCNL 22.01.2004)**

L'indennità prevista dall'articolo 36 , comma 2, del CCNL 22/01/2004, che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01/04/1999 compete ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.

Detta indennità è fissata nella misura massima di 300 euro annuali.

L'indennità di cui si tratta è gradita nel seguente modo:

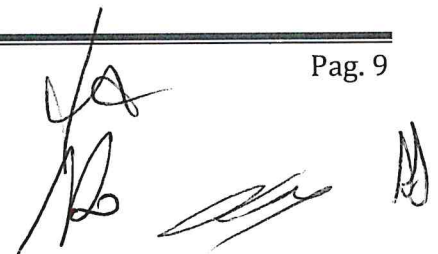
- Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed Elettorale con delega completa euro 300,00
- Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed Elettorale con delega parziale euro 200,00

L'importo relativo alle indennità di cui sopra è ridotto in proporzione dell' eventuale percentuale di rapporto part-time.

La presente indennità è cumulabile con quella di cui al precedente punto 3.3.1.

L'importo è erogato anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ( art. 17, co. 4, CCNL 14.09.2000) nonché durante il primo mese di congedo parentale ( art. 17, comma 5, CCNL 14.09.2000 ). Ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008, con decorrenza 25.06.2008, le predette indennità verranno decurtate per i primi dieci giorni di malattia per evento, con esclusione delle assenze dovute a ricovero ospedaliero o a day hospital, per infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio e assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita.

I compensi di cui al presente articolo saranno liquidati in unica soluzione entro il mese di aprile 2018 con determinazione a firma del responsabile del Settore gestione risorse finanziarie



Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

**Somma complessiva destinata a tale finalità € 1.200,00**

## **5 - COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Il fondo ammonta ad € 19.510,41 e viene distribuito a favore del personale di ruolo in base alla realizzazione degli obiettivi di attività ordinaria, destinati al consolidamento ed al miglioramento dell'attività complessiva dell'amministrazione.

La realizzazione di tali obiettivi sarà evidenziata a consuntivo entro il mese di marzo 2017, dal Segretario Comunale, sentiti i Responsabili dei Settori e sarà ripartito applicando la formula ed i parametri di seguito indicati:

### **Scala parametrica : coefficiente P**

Il coefficiente P corrisponde al parametro relativo alla categoria di inquadramento, secondo il seguente schema:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1,00
B	1,10
B3	1,20
C	1,30
D	1,40
D3	1,50

### **Valutazione delle capacità di lavoro per obiettivi e risultati: coefficiente O**

Tale valutazione viene effettuata dal Segretario Generale, vista la relazione scritta dei Responsabili dei settori. Gli obiettivi e i risultati si intendono conseguiti pienamente se la percentuale raggiunta è almeno dell'85%. Se gli obiettivi e i risultati non sono raggiunti, o lo sono parzialmente, per indisponibilità soggettiva del dipendente, adeguatamente documentata, la quota di incentivo sarà ridotta come da seguente tabella:

valore % raggiungimento obiettivo/risultato	% di erogazione del premio	Giudizio assegnato	Coefficiente assegnato (O)
0 – 50%	0%	Insufficiente	0



51 – 70%	60%	Sufficiente	0,6
71 – 84%	80%	Buono	0,8
85 – 100%	100%	Ottimo	1

**FORMULE per il CALCOLO della QUOTA INDIVIDUALE di INCENTIVO:**

Dove:

F = FONDO COMPLESSIVO

P = PARAMETRO DI CATEGORIA

O = COEFFICIENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

SP = SOMMATORIA DEI PARAMETRI P

I = QUOTA INDIVIDUALE DI INCENTIVO

PIE = PREMIO INDIVIDUALE DA EROGARE

L'erogazione del fondo avviene applicando le seguenti formule:

$$I = (F / SP) \times P$$

Premio Individuale da Erogare:

$$PIE = I \times O$$

Per periodi di assenza superiori a 30 giorni, anche non continuativi nel corso dell'anno solare la quota individuale di incentivo (I) sarà ridotta proporzionalmente. Non sono considerate assenze dal lavoro:

- malattia contratta a causa di servizio;
- infortunio sul lavoro;
- astensione obbligatoria o anticipata per maternità;
- tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, risposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazione straordinarie.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**MODALITA' DELLE VERIFICHE E TEMPI DI EROGAZIONE:**

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi/risultati di capacità di lavoro è da effettuare utilizzando la scheda di seguito riportata in attuazione dei contenuti di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 27/04/2017.

L'incentivo spettante sarà erogato entro aprile 2018.



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

DIPENDENTE:

UFFICIO:

AMBITO	DESCRIZIONE	INDICATORE	NOTE	PESO	TARGET	valutazione definitiva a consuntivo	% raggiungimento obiettivo	performance su totale	
VALUTAZIONE SU PRESTAZIONI: Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi ( art.9, c. 2 lett.b)	Valutazione dei comportamenti (MIN 30)	1. Capacità di lavoro per obiettivi e risultati nell'ambito dei compiti assegnati		10			0,00%	0,00%	
		2. Capacità di relazionare con il pubblico e/o con le altre aree dell'ente con cui è in contatto		12			0,00%	0,00%	
		3. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nel recepire le esigenze del servizio		10			0,00%	0,00%	
		4. Grado di collaborazione con colleghi/superiori e/o coordinamento delle risorse umane affidate		15			0,00%	0,00%	
	Qualità delle prestazioni (MIN 30)	1. Affidabilità e corretta attuazione delle consegne e degli incarichi nei tempi previsti		16				0,00%	0,00%
		2. Competenza e cura nell'utilizzo degli strumenti a disposizione (SW, HW, automezzi, etc.)		10				0,00%	0,00%
		3. Propensione all'aggiornamento e alla formazione		7				0,00%	0,00%
		4. Capacità di trovare soluzioni operative e di semplificare/razionalizzare le procedure di lavoro assegnate.		12				0,00%	0,00%
		5. Disponibilità alla comprensione e soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni.		8				0,00%	0,00%
	TOTALE				100	OK		0,00	0,00%

FIRMA VALUTATO \_\_\_\_\_

FIRMA VALUTATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COM.LE \_\_\_\_\_

## **6. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – ANNO 2018**

Le parti convengono di avviare fin da subito il processo di valutazione finalizzato alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria per l'anno 2018 a valere sul fondo per il trattamento accessorio del medesimo anno.

Le valutazioni saranno effettuate sulla media dei giudizi conseguiti negli anni 2016/2015/2014.

Sulla base dei giudizi conseguiti, assicurando omogeneità del criterio di misura, sarà redatta una graduatoria per ciascuna categoria professionale.

Saranno ammessi alla progressione nel 2018 a decorrere dall'approvazione della graduatoria, il 33% del personale di ciascuna categoria che abbia conseguito in ogni caso un giudizio non inferiore a 70 (buono).

In caso di parità di giudizio, si seguono i seguenti criteri di preferenza: anzianità nella posizione economica; anzianità di servizio; anzianità.

Per gli anni 2019 e 2020 si procederà alle medesime condizioni con le progressioni orizzontali nella misura del 33,33% per ciascun anno.

## **7. RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ( art. 15, c. 1, lettera k )**

### **Quota ex art. 59, comma 1, lettera p), del Decreto Legislativo 446/1997**

La costituzione del fondo e la sua disciplina sono rinviate allo specifico regolamento adottato con deliberazione consiliare .

Le attività comprese nel presente articolo non possono essere anche oggetto di progetti finalizzati ed ulteriormente compensate con la quota del fondo unico agli stessi riservata. Si chiarisce che la somma indicata nel prospetto di riparto del fondo è a puro titolo indicativo.

Le risorse complessive destinate al presente istituto per l'anno 2011 ammontano ad € 1.500,00

### **Quota ex art. 54 del CCNL**

In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 10% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

Le risorse complessive destinate al presente istituto per l'anno 2010 ammontano ad € 200,00

Letto, confermato e sottoscritto.

### **Per la delegazione di parte pubblica:**

Il Segretario Comunale dott. Alberto Bignone




Il Responsabile di Settore - P.O. rag. Flavia Sala

**Per la delegazione di parte sindacale:**

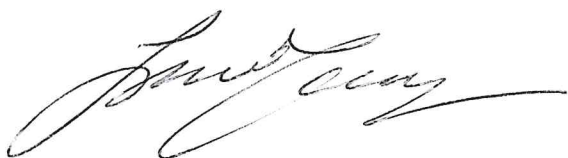
Sig.ra LOCATELLI GIULIANA 

Sig. CENTURELLI GIOVANNI

Sig.ra DOSSI ROBERTA 

Sig. DE SALVO ANTONINO 

dr BRUMANA MARCO  
Funzione Pubblica CGIL Bergamo



Sig. COSENTINO NATALINO  
FP CILS Bergamo

