



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALZANO LOMBARDO PARTE GIURIDICA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE QUADRIENNIO 2009/2012

1 -Premessa

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

2 -Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato (di seguito C.C.D.I.) è stipulato ai sensi degli artt. 3 e 4 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004 e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dal C.C.N.L. 1 aprile 1999.
2. Le disposizioni del presente contratto si applicano al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Alzano Lombardo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

3. Il presente C.C.D.I. ha vigenza dal 1 gennaio 2009 al 31 dicembre 2012 e le disposizioni hanno applicazione a decorrere dalla data di vigenza dello stesso, fatte salve diverse decorrenze indicate nei singoli articoli ed hanno efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.
4. Vengono definite con apposito accordo, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
5. Le parti si incontrano pertanto annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1 aprile 1999, al fine di dare esecuzione al presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

3-Delegazione trattante

1. La delegazione trattante è così composta:

-per la parte pubblica:

Dirigente del Settore Risorse Umane ed Organizzazione;

Dirigente dei Settori eventualmente interessati.

-per la parte sindacale:

componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

rappresentanti delle organizzazioni territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

4-Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.

1. Il fondo per le risorse decentrate (ex art. 15 C.C.N.L. 1 aprile 1999 e successive modifiche ed integrazioni), determinato con le modalità stabilite dall'art. 31 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, viene annualmente costituito e quantificato dall'Amministrazione, mentre i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse sono oggetto di relazioni sindacali.
2. Il fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE" (art. 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI E VARIABILI" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente C.C.N.L., nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 1 aprile 1999 con i seguenti criteri:
 - costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
 - mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C e D, quest'ultimo non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lettera f) ed i) C.C.N.L. 1 aprile 1999 e s.m.i.);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, ecc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1999 (rischio, disagio, maneggio valori ecc.);
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità di servizio e posizioni caratterizzate da alto grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 C.C.N.L. del 31 marzo 1999);
- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004).

4. L'utilizzo delle risorse variabili del fondo, unitamente alla quota residuale di quelle stabili, è annualmente oggetto di contrattazione decentrata.

5-Criteri generali per l'incentivazione della produttività e per la metodologia permanente di valutazione Compensi art. 17, comma 2, lett. a) ccnl 1/4/99 (art. 37 ccnl 22/01/2004)

1. Le parti convengono che la gestione degli incentivi è volta ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati ed è ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;

• corresponsione degli incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati;

- corresponsione degli incentivi in proporzione al livello di conseguimento degli obiettivi di Settore affidati con il P.E.G. o di obiettivi individuali specifici;

- graduazione degli incentivi in relazione al contributo dallo stesso apportato per la realizzazione di obiettivi assegnati al Settore.

2. Le parti concordano sulla metodologia di valutazione permanente del personale, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 6 e 16 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 e dell'art. 5, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. 1 aprile 1999, e sulla relativa scheda di valutazione, secondo le seguenti modalità:



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- le risorse di cui al presente punto sono riconosciute esclusivamente al personale in servizio sia a tempo indeterminato che determinato, purché ricopra un posto in dotazione organica e non sia titolare di posizione organizzativa;
- le risorse di cui al presente punto sono così suddivise:
 - A. 50% per obiettivi di PEG
 - B. 50% per valutazione individuale

RISORSE DI CUI AL PUNTO A

- Le risorse di cui al **punto A vengono** riconosciute al dipendente a seguito dell'attestazione da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG attribuiti a ciascun Responsabile di Area;
- l'importo massimo pro capite corrisponderà alla quota del fondo destinata al presente istituto come da punto A (50%), diviso il numero dei dipendenti con riferimento ai posti della dotazione organica coperti alla data del 01/01/2009 dal personale dipendente non titolare di p.o.;
- spetterà a ciascun dipendente l'importo percentuale corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi attestato da parte del Nucleo di Valutazione con riferimento a ciascuna Area (es.:se il nucleo di valutazione attesta il raggiungimento degli obiettivi di Area per l' 80% tutti i dipendenti di quell'Area avranno l'80% dell' importo massimo pro capite);
- la parte residuale della quota non attribuita con la predetta modalità, andrà ad incrementare le risorse per l'anno successivo.

RISORSE DI CUI AL PUNTO B

- Ad ogni dipendente è attribuito un importo corrispondente al risultato ottenuto dalla moltiplicazione tra un coefficiente come individuato al punto seguente e il punteggio ottenuto a seguito di valutazione derivante dalla compilazione di apposita scheda personale da parte del Responsabile di Area, qui allegata ed approvata fra le parti.
- Il coefficiente sopra indicato viene così determinato : totale delle risorse di cui al presente punto (50%) diviso il totale dei punteggi ottenuti da parte di tutti i dipendenti.

Esempio :

- Fondo totale: 1.000,00 €
- Fondo destinato alla distribuzione a seguito di valutazione individuale: 500,00 € (50% del fondo totale)
- Valutazioni dei dipendenti: dipendente A = 60 punti; dipendente B = 80 punti; dipendente C =70 punti;
- Totale punteggio dipendenti A+B+C =210;
- coefficiente moltiplicatore: $500/210=x$;



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- f. quota spettante = Punteggio individuale moltiplicato x (60 moltiplicato x; 80 moltiplicato x; 70 moltiplicato x)
- c. ai dipendenti a tempo parziale l'importo derivante dalle operazioni di cui al punto a) viene ridotto secondo le seguenti percentuali e fasce:

ORE SETTIMANALI	% DI RIDUZIONE RISPETTO L'IMPORTO ATTRIBUITO A SEGUITO DI VALUTAZIONE
DA 18 A 23	20%
DA 24 A 29	12%
DA 30 A 36	/

- d. Le quote residue derivanti dalle suddette riduzioni, verranno calcolate in modo tale da consentire l'esaurimento delle somme destinate al presente punto.
- La realizzazione dei programmi di attività ordinaria ed il relativo risultato di gestione sono evidenziati a consuntivo entro il mese di **febbraio** dell'anno successivo, da una relazione dei Responsabili di Area i quali indicheranno, motivandoli, gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.
 - La relazione dei Responsabili di Area è verificata e controllata dal Nucleo di Valutazione, il quale dovrà certificare il livello di conseguimento degli obiettivi entro la fine del mese di **febbraio** dell'anno successivo.
 - Il compenso totale (obiettivi di PEG + valutazione individuale) verrà erogato a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile di Area su apposita scheda per quanto riarda la valutazione individuale, approvata dalle parti e allegata al presente contratto, relativamente alla **valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti correlate alla qualità della prestazione (Puntì 1,2,3,4 della scheda)**;
 - Ogni dipendente dovrà essere informato dal Responsabile di Area competente in merito al contenuto della predetta scheda individuale prima della consegna della stessa all'Ufficio personale.
 - Tali schede dovranno essere consegnate all'Ufficio Personale entro il mese di **febbraio** dell'anno successivo, debitamente sottoscritte da ogni dipendente per presa visione ovvero riportanti la motivazione dell'eventuale rifiuto di sottoscrizione.
 - I Responsabili di Area per effettuare la valutazione delle prestazioni individuali dei dipendenti appartenenti ai servizi di loro competenza possono consultarsi con Direttore Generale
 - Tutte le risorse di cui al presente punto sono corrisposte ai dipendenti interessati proporzionalmente al periodo di lavoro di cui al contratto individuale ed al periodo in cui si verificano le condizioni sopra citate nell'anno solare di riferimento.
 - La liquidazione dei compensi in busta paga verrà effettuata a seguito della valutazione individuale entro il mese di **marzo**.
 - Parte dei fondi previsti dal presente istituto possono essere utilizzati per incentivare la produttività finalizzata per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi mediante l'attuazione di progetti di rilievo strategico e generale per l'ente o di programmi di lavoro aggiuntivi rispetto a quelli di



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

attività ordinaria di normalmente esigibili dal personale in servizio e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari per l'amministrazione.

12. Tali fondi sono attribuiti come budget aggiuntivo ai Responsabili di Area interessati all'attuazione delle attività necessarie al conseguimento dei predetti obiettivi dietro presentazione di specifico progetto .L'attuazione dei programmi o progetti aggiuntivi ed il relativo risultato di gestione verranno evidenziati a consuntivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo, da una relazione del Responsabile di Area competente il quale evidenzierà le eventuali cause che ne hanno impedito una soddisfacente realizzazione.
13. La relazione dei Responsabili di Area dovrà essere sottoposta alla verifica ed al controllo del Nucleo di Valutazione il quale dovrà certificare il livello di conseguimento degli obiettivi.
14. La mancata o parziale realizzazione del progetto o piano di lavoro nell'anno, se giustificata da validi motivi, darà luogo ad una corrispondente riallocazione delle somme non utilizzate a tale fine nel fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo per il raggiungimento delle medesime finalità.
15. Possibilmente entro il mese di marzo dell'anno successivo e comunque nella prima mensilità utile, verrà liquidato il compenso di produttività finalizzata sulla base della valutazione motiva del responsabile di Area competente in merito alla prestazione di ogni dipendente ed al grado di partecipazione dello stesso alla realizzazione dei programmi ed al raggiungimento degli obiettivi previsti.
16. Eventuali risparmi delle predette risorse verranno destinati, in applicazione dell'art. 17 comma 5 del ccnl 1/4/99, alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno successivo.

6-Criteri per la progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria sono attuate, previa selezione sulla base dei criteri e delle modalità indicate nei punti successivi e nel limite delle risorse annualmente destinate a tal fine nel fondo delle risorse decentrate stabili, di cui all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004.
2. La progressione economica viene attribuita, in ordine alle graduatorie stilate in base al sistema di valutazione al personale che si trovi in servizio nel Comune di Alzano Lombardo al 01.01.2006, relativamente alla categoria del percorso economico di sviluppo a cui si partecipa che abbia ottenuto un punteggio di almeno 80/100
3. La graduatoria verrà predisposta per ogni singola categoria di inquadramento dal Settore Risorse Umane ed Organizzazione, al ricevimento delle schede di valutazione da parte dei competenti Dirigenti.
4. Le valutazioni individuali sono comunicate per iscritto ai dipendenti che hanno la facoltà di presentare per iscritto, controdeduzioni motivate entro cinque giorni.
5. In caso di parità degli aventi diritto, si procede in ordine di anzianità anagrafica
6. La progressione decorre dal 01 gennaio dell'anno nel quale è stata effettuata la valutazione.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

7-Compenso per lo svolgimento di attività disagiate (art. 17, comma 2, lett. e ccnl 1/4/99)

1. **L'indennità di disagio** è corrisposta alternativamente all'indennità rischio esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C, per remunerare la prestazione lavorativa resa in particolari condizioni di disagio, così definite:

profilo professionale
personale che svolge mansioni di necroforo o di operatore ecologico
personale con la qualifica di operatore socio-assistenziale che svolge attività di assistenza domiciliare
personale addetto alla piattaforma ecologica
personale servizio rifiuti addetto alle attività di manutenzione
personale addetto alla manutenzione strade e giardini

2. Il compenso non compete per i giorni di assenza dal servizio e non è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto a tempo parziale.
3. L'indennità di disagio compete per l'effettivo espletamento delle attività disagiate, come certificato dal Responsabile di area/servizio
4. L'indennità di disagio non è cumulabile con le altre indennità quali turno, reperibilità, responsabilità.

8-Criteri e procedure per compensare l'esercizio di particolari responsabilità

Indennità art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99

(art. 36, comma 1, ccnl 22/01/2004)

1. **L'indennità di responsabilità** è corrisposta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione; per compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Si conviene di attribuire l'indennità di responsabilità al personale che ricopre le posizioni di seguito indicate :

posizione	Categoria
Vice comandante Polizia Locale	D
Responsabile servizio Cimiteri	D
Responsabile servizio biblioteca	D
Responsabile servizi sociali	D
Coordinatore asilo nido	D
Responsabile servizio URP/contratti ed affari legali	D
Responsabile servizio informatico	C



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Responsabile servizio segreteria	D
Responsabile servizio personale	C
Responsabile servizi demografici e stato civile	D
Responsabile commercio, polizia amministrativa	D
Responsabile servizio elettorale	C
Responsabile piattaforma ecologica	C
Coordinatore servizio prevenzione legge 626/94	C
Ufficio Scuola	C

3. L'indennità di responsabilità è attribuita dal 01 gennaio di ogni anno solare ovvero dalla data in cui con atto formale dell'Amministrazione è stata attribuita la responsabilità del servizio e per tutto il periodo di durata dell'incarico.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'importo dell'indennità di responsabilità non è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto a tempo parziale.
6. L'indennità di responsabilità è erogata mensilmente e solo per l'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti attribuiti e specificati nell'atto di conferimento dell'incarico, come certificato dal Direttore Generale/Responsabile di Area

9-Indennità art. 17, comma 2, lett. i) ccnl 1/4/99 (art. 36, comma 2, ccnl 22/01/2004)

1. **L'indennità di responsabilità** è corrisposta per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente derivanti dalle qualifiche di seguito indicate e per l'importo annuo ad esse correlato:

QUALIFICA
Ufficiale di stato civile e anagrafe ed elettorale
Ufficiale di stato civile e anagrafe
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale di stato civile
Ufficiale elettorale
Addetto URP
Funzioni di ufficiale giudiziario del messo

2. L'indennità di responsabilità nell'importo come sopra determinato è attribuita dal 01 gennaio di ogni anno ovvero dalla data in cui con atto formale dell'Amministrazione è stata attribuita la specifica qualifica e per il periodo di durata dell'incarico.
3. L'importo dell'indennità di responsabilità non è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto a tempo parziale.
4. L'importo dell'indennità di responsabilità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di cui al precedente punto 1 del presente articolo.
5. L'indennità di responsabilità è corrisposta a saldo possibilmente nel mese di gennaio e comunque entro il primo trimestre dell'anno successivo e solo per l'effettivo svolgimento delle



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

funzioni e dei compiti previsti nell'atto di attribuzione della specifica qualifica, come certificato dal Direttore Generale e/o Responsabile di Area

10- Indennità di comparto – (art. 33 ccnl 22/01/2004)

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare (art. 33 commi 2 e 3).
 - a) Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4 art. 33, prelevate dalle risorse decentrate stabili, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31 comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti
 - b) Dall'entrata in vigore del ccnl 22/01/2004 l'indennità di comparto è a totale carico delle risorse di bilancio dell'ente con riferimento ai lavoratori assunti o progrediti verticalmente su posti vacanti dal 01/01/2002 e mai ricoperti o su posti di nuova istituzione dopo la giuridica vigenza contrattuale. Nel caso di progressioni verticali rimane comunque a carico del fondo risorse decentrate stabili la quota già finanziata dallo stesso per la categoria professionale di provenienza

11-Indennità professionale dovuta al personale educativo asili nido – (art. 31, comma 7 ccnl 14.9.2000 e art. 6, comma 1 ccnl 5.10.2001)

Tale indennità è erogata mensilmente per i 10 mesi di anno scolastico, con esclusione quindi dei mesi di luglio e agosto, proporzionalmente alla retribuzione fissa spettante ed alla presenza in servizio nel mese di riferimento;

12- Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam tale indennità.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del ccnl del 22.1.2004.

13- Indennità art. 17, comma 2, lett. d) ccnl 1/4/99

- a) **l'indennità di turno**, in applicazione della disciplina dell'art. 22 del ccnl 14.09.00, è corrisposta mensilmente:
 - al personale appartenente a strutture operative che prevedono un orario giornaliero di almeno 10 ore continuative ed un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere
 - solo per i periodi di effettiva prestazione in turno



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

b) **l'indennità rischio**, contemplata dall'art. 17 comma 2 lett. d) del ccnl 1/4/99 e disciplinata dall'art. 37 del ccnl 14/09/2000 è:
corrisposta mensilmente al personale con la qualifica di operaio ex 3°, 4° q.f. dpr 333/90 per lo svolgimento di prestazioni lavorative comportanti prevalentemente un'esposizione particolarmente nociva per la salute. Non compete per i giorni di assenza dal servizio ed è prevista per le seguenti figure:

Profilo professionale
Personale che svolge mansioni di necroforo
operaio addetto ai servizi manutentivi o alla piattaforma ecologica

c) **l'indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del ccnl 14/09/00 come integrata dall'art. 11 del ccnl 5/10/2001 è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali, incluso il servizio sgombero neve
- è liquidata mensilmente

d) **l'indennità di maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del ccnl 14/09/00, è corrisposta:

- al personale che con atto formale dell'Amministrazione è nominato economo comunale o agente contabile; al personale in comando adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
- per il periodo di durata della nomina
- per i giorni lavorativi dell'anno, da corrispondere a saldo possibilmente nel mese di gennaio e comunque entro il trimestre dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile di area/servizio competente attestante l'effettivo espletamento dell'attività di maneggio valori.

e) **l'indennità per lavoro ordinario notturno e/o festivo**, è corrisposta mensilmente in applicazione dell'art. 24 comma 5 del ccnl 14/09/00 al personale che presta l'attività ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo (maggiorazione del 20%) o notturno e festivo (maggiorazione del 30%)

14-Compensi per specifiche disposizioni di legge o atti normativi

art. 17, comma 2, lett. g) ccnl 1/4/99

1. I compensi previsti nel presente articolo sono riferiti a prestazioni o risultati del personale dipendente in applicazione di specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti.
2. Il compenso incentivante di cui al presente articolo è cumulabile con il compenso incentivante di cui al precedente art. 5
3. Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall' art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 3 attingendo le relative risorse dalle effettive disponibilità di bilancio, come certificato dal Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario.
5. Le risorse di cui al presente articolo, sono riferite all' applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate :
 - art. 18, della L. 109/94 c.d. "legge Merloni" e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche). Le risorse a ciò destinate saranno calcolate al netto degli oneri riflessi (contributi ed irap) e per i dipendenti appartenenti ai seguenti uffici:
 - Area Urbanistica
 - Area Lavori Pubblici

Per tale finalità i contributi a carico ente sono compresi nello specifico fondo, mentre l'irap è a carico del bilancio dell'ente.

- Art. 59, del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI)

Le risorse a ciò destinate saranno calcolate al netto degli oneri riflessi (contributi ed irap) e per i dipendenti appartenenti ai seguenti uffici:

Ufficio Tributi
Area Affari Generali – Messo Comunale

Per tale finalità i contributi a carico ente sono compresi nello specifico fondo, mentre l'irap è a carico del bilancio dell'ente.

- le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96
- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT
- le risorse per compensi corrisposti ai dipendenti dei servizi demografici per il monitoraggio relativo all'applicazione da parte dei comuni del D. Lgs 6/02/2007 n. 30 sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione europea
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 24/11/2003 n. 326 istitutiva del "Condono edilizio" (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria)
- In applicazione dell'art. 54 del CCNL per 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 funzione delle notificazioni effettuate.

15-Disposizioni particolari

Per quanto riguarda "Igiene, sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, applicazione del d.lgs. 626/94 e successive modificazioni" e "Formazione e aggiornamento professionale" rimane in vigore quanto previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 1999.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

16-Disposizioni finali

Clausola di salvaguardia

Le parti prendono atto che in sede di determinazione annuale del fondo ex art. 15 del ccnl 01/04/1999 e art. 31, commi 2 e 3, del ccnl 22/01/2004 saranno ridefinite annualmente le risorse economiche assegnate a ciascun istituto afferente il salario accessorio.

Le parti concordano altresì che in caso di mancata sottoscrizione del CCDI per ogni annualità economica entro il mese di _____ e fino alla sottoscrizione dello stesso si procede comunque alla liquidazione delle indennità di turno, reperibilità, educatori asili nido, orario notturno e/o festivo, responsabilità, rischio e maneggio valori applicando l'importo o tariffa minima prevista dal CCNL in vigore, qualora nulla venga stabilito da eventuali protocolli di intesa stipulati tra le parti, **salvo successivo conguaglio** derivante dalla determinazione e successivo riparto del fondo risorse decentrate per l'anno di riferimento.

Le parti in attesa della costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2009, si impegnano a sottoscrivere il presente C.C.D.I., che sarà successivamente integrato dal prospetto riportante la ripartizione delle risorse.

Il giorno SEI di NOVEMBRE dell'anno 2009, presso la sede municipale del Comune di Alzano Lombardo, le parti negoziali sottoscrivono la presente proposta di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2009/2012.

IL RAPPRESENTANTE DI PARTE SINDACALE F.to Colombi Marco

IL RAPPRESENTANTE DI PARTE PUBBLICA F.to Alletto Salvatore