



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALZANO LOMBARDO
PARTE NORMATIVA 2017/2020
PARTE ECONOMICA 2017**

Richiamato il parere espresso, ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dal Revisore dei Conti dell'Ente dott. Marco Bonori ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Richiamato il parere espresso, ai sensi dell'art. 15 comma 2 e 4, CCNL 1999 dal Membro unico del Nucleo di Valutazione dott. Giovannetti Riccardo ai fini dell'incremento delle risorse variabili per complessivi € 16.419,00.

a seguito della deliberazione n. 199 del 02/10/2017, con la quale la Giunta ha costituito il fondo e formalizzato le direttive politiche al Presidente della delegazione di parte pubblica.

a seguito della Pre-intesa contrattuale sottoscritta in data 13/12/2017.

a seguito della deliberazione n. 267 del 18.12.2017, con la quale la Giunta ha autorizzato la definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, Parte Normativa Biennio 2017-2020 - Parte Economica Anno 2017,

il giorno 20 dell'anno 2017 alle ore 9,30 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Delegazione di parte pubblica, composta da

Presidente: Segretario Generale Dott. ssa Moscato Giovanna

Responsabile del Servizio Personale trattamento giuridico Dott. Camizzi Vincenzo

Titolare di P.O Servizio Personale trattamento economico Dott.ssa Garofalo Cettina

- La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL : Nessuno presente

CGIL : Nessuno presente



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- La Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.
Colombi Marco – Coordinatore RSU

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. Parte Normativa Biennio 2017-2020 - Parte Economica Anno 2017, del personale dipendente del Comune di Alzano Lombardo (Bg).

1-PREMESSA

Le parti danno atto, in applicazione dell'art. 40 comma 1 del D. Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i., così come sostituito dall'art. 54, comma 1, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali.

Sono, in particolare, escluse dalla Contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, ai sensi dell'articolo 9 del medesimo D. Lgs. n. 165/2001, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del medesimo D. Lgs. n. 165/2001, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la Contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

Le parti danno atto che la presente Contrattazione decentrata integrativa è attivata nel rispetto dell'articolo 7, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 e pertanto i trattamenti economici accessori saranno erogati solo se potranno corrispondere a prestazioni effettivamente rese; le parti danno altresì atto che la presente contrattazione rispetta i vincoli di bilancio, così come risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nonché da parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area finanziaria.

La presente Contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001. A tale fine si assicura di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Il presente CCDI - Parte Normativa 2017/2020 - in attesa del rinnovo dei contratti nazionali del Comparto Regioni EE.LL. - Parte Economica 2017, si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente riportato:

D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come da ultimo modificato dal D.lgs 75/2017;

D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15";

CC.NN.LL. Comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti, per quanto ancora compatibili con le nuove norme;



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Piano della Performance 2017 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 195 25/09/2017;

2-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 e nel rispetto dei vincoli di legge, 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);
- 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.);
- 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.

3-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 e criteri di calcolo
(art. 37 CCNL 22/01/2004)

1. RISORSE STABILI

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:



3



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- 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 Area/Servizio affidati con il P.E.G./Piano performance o di obiettivi individuali specifici;
- graduazione degli incentivi in relazione al contributo dallo stesso apportato per la realizzazione di obiettivi assegnati all' Area/Servizio.

2. Le parti prendono atto della metodologia di valutazione permanente e scheda di valutazione oggi vigente (Scheda allegata), rinviando al 2018 la definizione della nuova metodologia di valutazione in condivisione con il Nucleo di valutazione.

3. Le parti convengono di rinviare al 2018, per il tramite dell'Ufficio personale trattamento economico, una ricognizione della quantificazione delle risorse stabili del fondo per gli anni pregressi, riservandosi le determinazioni del caso, in conformità alla legge, in riferimento agli esiti della verifica.

4. Le risorse stabili (al netto delle indennità ed istituti obbligatori per legge/contratto) sono così suddivise ed attribuite:

- A. 50% per obiettivi di PEG/Piano performance**
- B. 50% per valutazione individuale (scheda)**

RISORSE DI CUI AL PUNTO A (50% per obiettivi di PEG/Piano performance)

- 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, diviso il numero dei dipendenti non titolari di p.o., con riferimento ai posti della dotazione organica coperti alla data del 01 gennaio dell'anno di valutazione;
- Spetterà a ciascun dipendente l'importo corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi attestato da parte del Nucleo di Valutazione con riferimento a ciascuna Area.

RISORSE DI CUI AL PUNTO B (50% per valutazione individuale -scheda)

- 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, correlate alla qualità della prestazione.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- Il coefficiente sopra indicato viene così determinato: totale delle risorse di cui al presente punto diviso il totale dei punteggi ottenuti da parte di tutti i dipendenti.
- 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	25%
DA 24 A 29	15%
DA 30 A 36	5%

- Le quote residue derivanti dalle suddette riduzioni, verranno calcolate in modo tale da consentire l'esaurimento delle somme destinate al presente punto.
- Il compenso di cui al punto B viene erogato al netto di eventuali diminuzioni dovute per legge o ad assenze e/o a riduzioni proporzionali per i dipendenti a part-time.

5. 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.

6. La relazione dei Responsabili di Area è verificata e controllata dal Segretario generale. A seguito del visto del Segretario generale la stessa ed inviata al Nucleo di Valutazione, il quale dovrà certificare il livello di conseguimento degli obiettivi entro il **15 marzo** dell'anno successivo.

7. La Giunta comunale approva la Relazione finale della performance, entro il **31 marzo** dell'anno successivo.

8. Le schede di valutazione individuale, redatte da ogni Responsabile di Area, saranno consegnate all'Ufficio Personale trattamento giuridico entro il mese di **febbraio** dell'anno successivo a quello della valutazione, debitamente sottoscritte da ogni dipendente per presa visione ovvero riportanti la motivazione dell'eventuale rifiuto di sottoscrizione.

9. 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 e verranno liquidate entro il mese di **aprile** dell'anno successivo.

2. RISORSE VARIABILI

1. Le risorse variabili sono utilizzate per incentivare la produttività finalizzata per il miglioramento qualitativo 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 attività ordinaria di normalmente esigibili dal personale in servizio e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari per l'amministrazione.

2. Tali fondi sono attribuiti come budget aggiuntivo ai Responsabili di Area e pertanto verrà diviso per il numero di Aree partecipanti al progetto e successivamente suddiviso, ai fini dell'attribuzione delle quote pro-capite, per il numero di dipendenti effettivamente partecipanti al progetto, su attestazione e valutazione del rispettivo Responsabile di Area.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Gli stanziamenti aggiuntivi di cui all'art. 15, comma 2 e comma 5 del CCNL 1999 sono destinati a finanziare specifici Progetti di produttività e di qualità, nonché di miglioramento di servizi ordinari esistenti che l'A.C. ritiene di particolare importanza nell'ambito della declinazione degli obiettivi strategici, come programmati nel Piano performance 2017, approvato con DGC 195/2017, in conformità al DUP 2017/2019, individuati con DGC 199/2017 ad oggetto "Direttive politiche la Presidente della delegazione di parte pubblica per costituzione fondo 2017" ovvero:

Progetto digitalizzazione

Progetto efficientamento energetico

Progetto trasparenza

Progetto carta di identità elettronica

Progetto implementazione vigilanza sul territorio

Progetto Centrale acquisti

Progetto Alzano lavoro

Progetto incentivi fiscali

Progetto manutenzione immobili-aree verdi /spazzamento neve

Progetto inclusione disabili

3. Le parti condividono, su richiesta espressa della RSU del personale dipendente, che i dipendenti destinatari degli emolumenti a titolo di funzioni tecniche ex art. 113 del Dlgs. 50/2016 e smi- art. 17 comma 2 let. g) CCNL 1999, non beneficeranno dei compensi erogati ex art. 15.2 e art. 15.5. CCNL 1999.

4. L'attuazione dei programmi o progetti aggiuntivi ed il relativo risultato di gestione verranno evidenziati a consuntivo, nel contesto della Relazione finale generale della performance, dai Responsabili di Area i quali indicheranno, motivandoli, gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni, secondo le modalità di cui al punto precedente.

4-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 abbia maturato un'anzianità di servizio nella categoria precedente da almeno 5 anni, relativamente alla categoria del percorso economico di sviluppo a cui si partecipa che abbia ottenuto un punteggio di almeno 80/100 (Scheda allegata).

3. La graduatoria verrà predisposta per ogni singola categoria di inquadramento dal Servizio Personale trattamento giuridico, al ricevimento delle schede di valutazione da parte dei competenti Titolari di P.O.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

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 ed approvata la relativa graduatoria in riferimento all'anno precedente.
7. Le parti convengono che, nei limiti di legge, parte delle risorse del fondo per il salario accessorio sarà destinato, per gli anni 2018-2019-2020, ad avviare procedure selettive di progressione economica orizzontale in favore di tutto il personale dipendente.

5-COMPENSO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DISAGIATE (art. 17, comma 2, lett. e CCNL 1/4/99)

1. **L'indennità di disagio** è corrisposta esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C, per remunerare la prestazione lavorativa resa in particolari condizioni di disagio.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL 1/4/99, spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività disagiata: un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio viene definita in **€ 25,00 mensili** e **non è cumulabile**, con l'indennità di turno. Inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità).
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

profilo professionale	Motivazione
Personale che svolge mansioni di necroforo o di operatore ecologico	Flessibilità orario di lavoro per funerali, esumazioni, estumulazioni
Personale con la qualifica di operatore socio-assistenziale che svolge attività di assistenza domiciliare	Condizioni faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria. L'attività prevede tra le altre la movimentazione di soggetti disabili o in condizioni difficili. Attività nei confronti di soggetti affetti da handicap psicologici (alzahimer, etc) per le quali necessita particolare attenzione nei rapporti e capacità relazionali

 7



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Personale addetto alla piattaforma ecologica	Attività svolta in condizioni difficili in considerazione delle condizioni ambientali in cui si svolge l'attività lavorativa (esalazioni derivanti dai rifiuti)
Personale addetto alla manutenzione strade e giardini	Attività svolta in condizioni difficili e faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, con riferimento alle condizioni ambientali in cui si svolge l'attività lavorativa (intemperie, rumori , circolazione di veicoli)

6. Il compenso non compete per i giorni di assenza dal servizio e non è proporzionalmente ridotto per il personale con contratto a tempo parziale.

7. L'indennità di disagio compete per l'effettivo espletamento delle attività disagiate, come certificato dal Responsabile di area/servizio.

8. L'indennità di disagio non è cumulabile con le altre indennità quali turno, reperibilità, responsabilità.

6-CRITERI E PROCEDURE PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

6.1 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; 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 la presente indennità al personale che ricopre le posizioni di responsabilità indicate da apposito decreto di nomina da parte del Responsabile di Area.

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.

7. Nell'ambito dello stanziamento complessivo stanziato a tale titolo, i Responsabili di Area definiranno congiuntamente gli importi individuali da corrispondere ai rispettivi Responsabili di procedimento/servizio nel rispetto dei seguenti criteri:



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

a) RESPONSABILITA' DEI PROCESSI LAVORATIVI COMPLESSI

La complessità del processo lavorativo attribuito richiederà competenze oltre quelle richieste dalle mansioni ordinarie esigibili in base alla categoria di appartenenza. La complessità deve essere di natura oggettiva, caratterizzarsi per pluralità di fasi procedurali, contatto con utenti, comunicazioni interne e esterne, gestione del Peg attribuito all'area di riferimento.

b) RESPONSABILITA' DI COORDINAMENTO

Oltre alla responsabilità del procedimento complesso è richiesto il coordinamento di uffici o gruppi di lavoro comportanti attività gestionali plurime, complesse e caratterizzate da particolare autonomia gestionale.

8.L'importo del compenso individuale è comunque fissato nell'importo minimo di € 1.000,00.

6.2 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
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Addetto URP

2.L'indennità di responsabilità nell'importo determinato in contrattazione e nei limiti previsti dal CCNL 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.La presente indennità di Responsabilità non è cumulabile con l'indennità art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/1999.

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 funzioni e dei compiti previsti nell'atto di attribuzione della specifica qualifica, come certificato dal Responsabile di Area.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

6.3 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)

1. 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.

7- RISORSE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' DI DIREZIONE O DI STAFF PER I DIPENDENTI DELLA EX 8^A QUALIFICA FUNZIONALE ED INDENNITA' DI COMPARTO

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.

3. L'indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004) 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.

8- INDENNITA' ART. 17, COMMA 2, LET. 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 giornalieri
 - solo per i periodi di effettiva prestazione in turno
- 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 che svolge prestazioni lavorative comportanti prevalentemente un'esposizione particolarmente nociva per la salute. Ai fini dell'individuazione delle prestazioni di cui al comma 1, si applicano i seguenti criteri:



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione a rischi derivanti dalle condizioni ambientali in cui si svolge l'attività lavorativa (smog, inquinamento acustico, etc,)
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali agli anziani e a soggetti con handicap

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

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Responsabile dell'Area, che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui ai punti precedenti e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

- 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, ricadenti in giornate e/o orari di chiusura uffici
 - 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
 - da corrispondere a saldo possibilmente nel mese di gennaio e comunque entro il trimestre dell'anno successivo, previa certificazione del Responsabile di area competente attestante l'effettivo espletamento dell'attività di maneggio valori.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

- 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%).

9 –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. Per l'anno 2017, fatti salvi successivi e diversi orientamenti, confluiscono in tale istituto le somme stanziare a titolo di funzioni tecniche-ex art. 113 D.lgs. 50/2016.
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.
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.

10-DISPOSIZIONI FINALI

1. Destinazione somme non utilizzate o non attribuite: ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 comma 5 CCNL 1999, le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità dell'esercizio finanziario 2017, fatta eccezione per le somme non utilizzate riferite alla realizzazione di progetti che costituiscono invece economie di bilancio, sono portate in aumento delle risorse dell'anno 2018.
2. Trattamento accessorio ed assenze per malattia: Nel rispetto dell'art. 71 D.L. 112/2008, nei primi dieci giorni di assenza per malattia, è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio e pertanto tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.
3. Le parti concordano infine che nelle more della sottoscrizione dell'accordo economico decentrato annuale e fino alla sottoscrizione dello stesso, ed al fine di garantire la continuità di servizi istituzionali indispensabili, sono autorizzati i seguenti istituti: turno, maggiorazione orario notturno e/o festivo, reperibilità, indennità per educatori asili nido, ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità.
4. Il pagamento dei relativi compensi è autorizzato sulla base dei valori stabiliti nella contrattazione decentrata dell'anno precedente, in conformità alla contrattazione nazionale, salvi eventuali e necessari conguagli a seguito della contrattazione decentrata dell'anno di riferimento.
5. Il pagamento del compenso riferito all'Indennità per specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 let. f CCNL 1999 è invece autorizzato sulla base del valore minimo stabilito con il presente CCDI (euro 1000,00), salvi eventuali e necessari conguagli a seguito della contrattazione decentrata dell'anno di riferimento.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Esempio per il calcolo delle risorse di cui all'art. 5 (SCHEDA):

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

Il giorno VENTI del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILADICIASSETTE presso la sede municipale del Comune di Alzano Lombardo, le parti negoziali sottoscrivono la presente proposta di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2017/2020.

IL RAPPRESENTANTE DI PARTE SINDACALE - sig. Colombi Marco

IL RAPPRESENTANTE DI PARTE PUBBLICA - dott.ssa Moscato Giovanna



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA
ANNO _____

AREA _____

RESPONSABILE DI AREA /VALUTATORE _____

COGNOME E NOME DEL DIPENDENTE DA VALUTARE _____

CAPACITA' E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

N.	INDICATORE	PUNTI (vedi "INDICATORI DI VALUTAZIONE" ed esempio pagine successive)				TOTALE
		Da 1 a 6	Da 7 a 12	Da 13 a 18	Da 19 a 25	
1	INIZIATIVA					
2	ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO					
3	COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE					
4	SOLUZIONE DI PROBLEMI					

PUNTEGGIO TOTALE _____

IL DIPENDENTE VALUTATO : FIRMA (Per presa visione) _____ DATA _____

IL RESPONSABILE DI AREA/VALUTATORE: FIRMA _____ DATA _____



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

Contenuto degli indicatori della tabella.

1	<u>INIZIATIVA</u> Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.	
	VALUTAZIONE	PUNTI
	▪ Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.	Da 1 a 6
	▪ Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.	Da 7 a 12
	▪ Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.	Da 13 a 18
▪ Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.	Da 19 a 25	

2	<u>ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO</u> Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.	
	VALUTAZIONE	PUNTI
	▪ Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.	Da 1 a 6
	▪ Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavori regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.	Da 7 a 12
	▪ Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.	Da 13 a 18
▪ Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.	Da 19 a 25	

me a



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

<u>COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE</u>	
Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati.	
VALUTAZIONE	PUNTI
▪ Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.	Da 1 a 6
3 ▪ Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse.	Da 7 a 12
▪ Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi.	Da 13 a 18
▪ Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni. Si attiva autonomamente per mettere a disposizione le informazioni e le competenze possedute.	Da 19 a 25

<u>SOLUZIONE DEI PROBLEMI</u>	
Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.	
VALUTAZIONE	PUNTI
4 ▪ Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.	Da 1 a 6
▪ Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.	Da 7 a 12
▪ Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.	Da 13 a 18
▪ Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.	Da 19 a 25

7. 



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

Esempio di calcolo quota spettante

- 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: $500/210=x$;
- quota spettante = Punteggio individuale moltiplicato x (60 moltiplicato x; 80 moltiplicato x; 70 moltiplicato x)

N.	INDICATORE	PUNTI (vedi "INDICATORI DI VALUTAZIONE")				TOTALE
		Da 1 a 6	Da 7 a 12	Da 13 a 18	Da 19 a 25	
1	INIZIATIVA	5				5
2	ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO		7			7
3	COOPERAZIONE ED INTEGRAZIONE			12		12
4	SOLUZIONE DI PROBLEMI			15		15
Punteggio totale conseguito						39

Handwritten signatures or initials.



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO

Provincia di Bergamo

CAT. A

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

		Valore massimo parziale (VMP)
1	Esperienza acquisita (anzianità)	30
2	Qualità della prestazione individuale resa	40
3	Risultati acquisiti	30
Valore massimo totale		100

1- ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITA')

Anzianità ex 3° livello e/o led :per ogni mese o frazione superiore a 15 gg. Valore 1
Anzianità nella posizione: per ogni mese o frazione superiore a 15 gg. Valore 1

VALORE TOTALE

2-QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA

N.	INDICATORE	Scarso	Minimo	Significativo	Rilevante	elevata
		2	4	6	8	10
2a	PUNTUALITA' E PRECISIONE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE PRESTAZIONI					
						Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarso	Minimo	Significativo	Rilevante	elevata
		2	4	6	8	10
2b	CAPACITA' DI ADATTAMENTO OPERATIVO ALL'AMBITO DI INTERVENTO, ALLE ESEGENZE DI DUTTILITA' GESTIONALE					
						Valore parziale _____



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

N.	INDICATORE	Scarsa	Significativa	Rilevante	elevata
		2	5	7	10
2c	PROPENSIONE A RAPPORTI COLLABORATIVI				
					Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarsa	Apprezzabile	Significativa	Rilevante	elevata
		2	4	6	8	10
2d	CAPACITA' DI INIZIATIVA ORGANIZZATIVA E PROPOSITIVA VOLTA A RISOLVERE I PROBLEMI					
						Valore parziale _____

3- RISULTATI ACQUISITI

N.	INDICATORE	Minimo	Apprezzabile	Rilevante	elevata
		2	5	8	10
3a	GRADO DI POLIVALENZA FUNZIONALE NELL'ASSOLVIMENTO DELLE ATTRIBUZIONI DI COMPETENZA				
					Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarsa	Significativa	Rilevante	elevata
		2	5	8	10
3b	ABILITA' A SVILUPPARE UN CLIMA AMBIENTALE FAVOREVOLE AL LAVORO				
					Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarso	Apprezzabile	Significativo	Rilevante	elevato
		2	4	6	8	10
3c	GRADO DI AUTONOMIA NELL'ASSOLVERE LE FUNZIONI ASSEGNATE					
						Valore parziale _____



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

**VALORE TOTALE AI FINI DELLA
GRADUATORIA**

		Valore parziale
1	ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITÀ)	
2	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	
3	RISULTATI ACQUISITI	
Valore totale		

Alzano Lombardo, _____

IL VALUTATORE
(_____)



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

[Empty box]

CAT. B-C

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

		Valore massimo parziale (VMP)
1	Esperienza acquisita (anzianità)	20
2	Risultati conseguiti	20
3	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	20
4	Impegno profuso	10
5	Qualità della prestazione individuale resa	30
Valore massimo totale		100

1- ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITA')

Anzianità ex 4°o 5°-6° livello e/o led :per ogni 3 mesi o frazione superiore a 45 gg. Valore 1
Anzianità nella posizione: per ogni mese o frazione superiore a 15 gg. Valore 1

VALORE TOTALE

[Empty box]

2-RISULTATI CONSEGUITI

N.	INDICATORE	Minimi	Sufficienti	Adeguati	Rilevanti	massimi
		1	3	5	8	10
2a	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA PRESTAZIONE					
						Valore parziale



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

N.	INDICATORE	Minimi	Sufficienti	Adeguati	Rilevanti	massimi
		1	3	5	8	10
2b	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLE INNOVAZIONI NORMATIVE E/O TECNOLOGICHE, O LIVELLI DI CRITICITA' E NECESSITA' DI POLIVALENZA FUNZIONALE					
					Valore parziale	

3-PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

N.	INDICATORE	Minima	Significativa	Rilevante	Elevata	
		2	4	8	10	
3a	IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' DI AUTONOMIA FUNZIONALE NELL'AMBITO DI ISTRUZIONI O DIRETTIVE DI MASSIMA					
					Valore parziale	

N.	INDICATORE	Minima	Significativa	Rilevante	Elevata	
		2	4	7	10	
3b	IN RELAZIONE ALL'ABILITA' APPLICATIVA E DI SFRUTTAMENTO DELLE COGNIZIONI APPRESE IN AMBITO OPERATIVO E/O A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI					
					Valore parziale	



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

4-IMPEGNO PROFUSO

N.	INDICATORE	Scarso	Limitato	Sufficiente	Rilevante	Elevato
		2	4	6	8	10
4a	IMPEGNO GENERALE PROFUSO					
						Valore parziale _____

5-QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

N.	INDICATORE	Scarsa	Sufficiente	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	4	8	10	15
5a	IN RELAZIONE ALLA PRESTAZIONE FUNZIONALE					
						Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarsa	Sufficiente	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	4	8	10	15
5b	IN RELAZIONE AL RAPPORTO CON L'UTENZA (PER UTENZA SI INTENDE ANCHE QUELLA INTERNA)					
						Valore parziale _____



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

VALORE TOTALE AI FINI DELLA GRADUATORIA

		Valore parziale
1	ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITÀ)	
2	RISULTATI CONSEGUITI	
3	PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO	
4	IMPEGNO PROFUSO	
5	QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	
Valore totale		

Alzano Lombardo, _____

IL VALUTATORE
(_____)



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

CAT. D

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

		Valore massimo parziale (VMP)
1	Risultati conseguiti	40
2	Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale,acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento	30
3	Impegno profuso	10
4	Qualita' della prestazione individuale resa	20
Valore massimo totale		100

1-RISULTATI CONSEGUITI

N.	INDICATORE	Minimi	Apprezzabile	Rilevante	Elevato
		2	5	8	10
1a	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE AL GRADO DI COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI AMMINISTRATIVI				
					Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarsa	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	5	8	10
1b	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI MUTAMENTI ORGANIZZATIVI				
					Valore parziale _____

N.	INDICATORE	Scarsa	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	5	8	10
1c	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA PARTECIPAZIONE EFFETTIVA ALLE ESIGENZE DI FLESSIBILITA'				
					Valore parziale _____



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

N.	INDICATORE	Scarsa	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	5	8	10
1d	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE				
					Valore parziale _____

2-PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

N.	INDICATORE	Scarsa	Minima	Apprezzabile	Rilevante	Elevata
		3	5	9	12	15
2a	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' DI INIZIATIVA PERSONALE					
					Valore parziale _____	

N.	INDICATORE	Scarsa	Minima	Apprezzabile	Rilevante	Elevata
		3	5	9	12	15
2b	RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' PROPOSITIVA IN ORDINE ALL' ADOZIONE DI SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE DELL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO					
					Valore parziale _____	

3-IMPEGNO PROFUSO

N.	INDICATORE	Scarso	Limitato	Significativo	Rilevante	Elevato
		2	4	6	8	10
3a	IMPEGNO GENERALE PROFUSO					
					Valore parziale _____	



CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
Provincia di Bergamo

4-QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

N.	INDICATORE	Scarsa	Sufficiente	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	4	6	8	10
4a	IN RELAZIONE ALLA PRESTAZIONE FUNZIONALE					
					Valore parziale _____	

N.	INDICATORE	Scarsa	Sufficiente	Significativa	Rilevante	Elevata
		2	4	6	8	10
4b	IN RELAZIONE AL RAPPORTO CON L'UTENZA (PER UTENZA SI INTENDE ANCHE QUELLA INTERNA)					
					Valore parziale _____	

VALORE TOTALE AI FINI DELLA GRADUATORIA

		Valore parziale
1	RISULTATI CONSEGUITI	
2	PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE,ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO	
3	IMPEGNO PROFUSO	
4	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA	
Valore totale		

Alzano Lombardo, _____

IL VALUTATORE

(_____)

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016		2017	
Risorse stabili				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)		209.482		209.482
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)		10.259		10.259
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		7.849		7.849
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 6. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)		9.416		9.416
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS. 165/2001		-		-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		8.273		8.273
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		-		-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		-		-
INCREMENTO PER RIDORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		6.563		7.417
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2. CCNL 2009-01) - DAL 2011		-		-
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		3.951		3.951
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		344		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		13.626		13.626
TOTALE RISORSE STABILI		233.919,87		235.117,87
Risorse variabili soggette al limite				
SPONSORIZZAZIONI; ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)				
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4. C.3. CCNL 2000-2001; ART. 3. C. 57. L. 662/1996; ART. 59. C.1, lett. P), D.LGS. 448/1997)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) -FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D.LGS. 50/2016		2.253		6.644
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15. C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)				
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		6.581		992
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15. C.2. CCNL 1998-2001)		16.419		16.419
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)				
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)				
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113. D.LGS. 50/2016)				
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE				
Totale Risorse variabili soggette al limite		25.253		24.055
Risorse variabili NON soggette al limite				
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 17. C.5. CCNL 1998-2001)				
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 14. C.4. CCNL 1998-2001)				
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI E PIANI ATTUATIVI		423		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)				
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 16, COMMA 4 E 5, DL 98/2011)		423		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite		423		-
TOTALE RISORSE VARIABILI		25.676		24.055
TOTALE		259.596		259.173
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		259.173		259.173
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		70.576		69.737
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		329.749		328.910

COMUNALE DI ALZANO LOMBARDO

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017 RISORSE STABILI E VARIABILI

artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005

referimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
1)	indennità di comparto quota a carico del fondo decentrato	€ 28.012,45
	indennità di comparto* quota finanziata con risorse di bilancio	€ 3.221,52
	Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico. È istituito un compenso denominato: indennità di comparto. 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 b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) (vedi art. 33) sono incrementate degli importi, previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art. 32 comma 1 c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D) i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31, comma 2. Sono a carico delle risorse decentrate le colonne 2 e 3 della Tab. D) Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, 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	
art. 33 CCNL 2002/2005		
2)	progressioni economiche orizzontali e reinquadramenti art. 7 ccnl 31/03/99 quota a carico del fondo decentrato	€ 59.024,79
	art. 34 CCNL 20/02/2005 reinquadramento personale tuttora in servizio ai sensi ccnl 31/03/99 art. 7, comma 3 e comma 4 (quota a carico fondo decentrato)	€ 423,00
	progressioni economiche orizzontali e reinquadramenti art. 7 ccnl 31/03/99 quota finanziata con risorse di bilancio	€ 7.355,75
	ulteriore somma da destinare al FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI IMPORTO TEORICO € 0,00	€ 0,00
3)	art. 31, comma 7, ccnl 14/09/00 e art. 6, comma 1, ccnl 5/10/01 indennità professionale al personale educativo asili nido	€ 1.100,00
4)	art. 17 ccnl 01/04/1999 art. 17, comma 2, lett. F) ccnl 01/04/99 - specifiche responsabilità	€ 16.000,00
	art. 7 ccnl 09/05/2006, comma 1 esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative: il compenso può essere determinato in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi	
5)	art. 17, comma 2, lett. 1) compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate; L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi	
	ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale	€ 1.500,00
	responsabile dei tributi	
	compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici	
	addetti uffici per le relazioni con il pubblico	
	formatori professionali	
specifiche respons. affidate al person. addetto ai servizi di protezione civile	€ 17.500,00	
6)	art. 17, comma 2, lett. c) ccnl 1998/2001 retribuzione di posizione e di risultato con esclusione dei comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 del ccnl 1998/2001	
7)	art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1998/2001 indennità di turno	€ 11.450,00
	indennità di reperibilità operai	€ 3.500,00
	maneggio valori	€ 1.900,00
	orario notturno, festivo e notturno-festivo (magg. ni lav. ord.)	€ 1.700,00
	indennità di rischio (dal 01/01/2004 30 € lorde art- 41 ccnl 2002/2005)	€ 1.700,00
	indennità varie (conguagli)	€ 0,00
	€ 20.250,00	
8)	art. 17, comma 2, lett. a) ccnl 1998/2001 compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C	€ 1.400,00



riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
9)	risorse destinate da specifiche da specifiche disposizioni di legge	
art. 17, comma 2, lett. g) ccnl 1998/2001	compensi art. 93 c. 7 e seguenti D.Lgs 163/2006 LL.PP.	€ 6.644,00
	compensi collaudo opere urbanizzazione piani attuativi	
	compenso gettito e recupero ICI	
	compenso piani attuativi urbanistici versati da privati	0,00
	€ 6.644,00	
10)	indennità ex 8ª q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001	€ 1.500,00
art. 17, comma 7 ccnl 1998/2001	processi di mobilità per dimissioni di attività e processi di mobilità per deleghe di funzioni	
art. 32 comma 7 CCNL 2002/2005	finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	0,00
12)	compensi per la produttività	
art. 17, c. 2, lett. A) ccnl 01/04/1999 vedi anche art. 37 CCNL 22/01/2004 (ex art. 18 cnl 01/04/1999)	<p>comma 1: la attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa</p> <p>comma 2: i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti</p> <p>comma 3: La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno</p> <p>comma 4: non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati</p>	€ 95.330,49
13)	Progetti art. 15 comma 5 C.C.N.L. del 01.04.1999	€ 992,00
	Progetti art. 15 comma 2 C.C.N.L. del 01.04.1999	€ 16.419,00
NOTE		
	€ 112.741,49	
	Importo totale risorse destinate al fondo 2017	259.173,00