



COMUNE DI COLOGNO AL SERIO
(Provincia di Bergamo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 21 dicembre 2016 Contratto 19 gennaio 2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dr. Giuseppe Brando – Segretario comunale Componente: Dr. Omar Frignani – Responsabile Area Amministrativa Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, Di.C.C.A.P. Firmatarie della preintesa: RSU, CGIL-FP, CISL-FP, Di.C.C.A.P. Firmatarie del contratto: RSU, CGIL-FP, CISL-FP, Di.C.C.A.P.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettera, e) del CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 22, del CCNL 14.09.2000 – indennità di turno;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 23, del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 - indennità di reperibilità;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 36, del CCNL 14.9.2000 – indennità di maneggio valori;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettere, f) ed i) del CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 indennità per specifiche responsabilità;• fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettera, g) del CCNL 1.4.1999 – incentivi per la progettazione interna e per il recupero dell'evasione ICI;• fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 54, comma del CCNL 14.9.2000 – incentivi per la notificazione di atti;• fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2 lettera, a) del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004 – incentivi per la produttività ed il miglioramento dei servizi;• fattispecie definizione dei criteri e delle modalità per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione come previsto dall'art. 93 commi 7-bis e segg.ti e del fondo per gli incentivi per le funzioni tecniche previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ai fini dell'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 comma 1 let. k) del CCNL 01.04.1999;• modalità, criteri e stanziamento di risorse, a valere sull'annualità 2017, per attribuzione di nuove progressioni economiche;

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, in data 28.12.2016
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli /
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, in luogo di tale documento di programmazione è stato adottato ai sensi dell'art. 169 del Tuel il PEG, approvato con deliberazione di GC n. 77 del 02.07.2016
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Si, è stato adottato con deliberazione di GC n. 20 del 04.03.2015 (aggiornamento), non più obbligatorio dal 2016 per effetto dell'art. 10 del d.Lgs. n. 97/2016 che ha modificato il d.Lgs. n. 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009	
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle premesse è riportata la tabella analitica della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione della Responsabile dell' Area Finanziaria con atto n. 170 del 20.12.2016.

- Articolo 1. Sono identificati l'oggetto e la durata del contratto.
- Articolo 2. Sono definite le modalità di verifica dell'attuazione del contratto.
- Articolo 3. A seguito dell'impegno assunto dall'Ente nella sessione contrattuale relativa all'anno 2014, è stata effettuata - nel 2015 - apposita verifica circa l'inesistenza di una specifica disposizione di legge che consenta di erogare al personale comunale interessato incentivi economici per le attività espletate nella gestione delle domande di agevolazione del bonus gas ed elettrico (Sgate).
- Articolo 4. Sono ripartite e destinate le risorse finanziarie disponibili.
- Articolo 5. Sono fissati criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi all'indennità di disagio.
- Articolo 6. Sono fissate fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle indennità di turno, reperibilità e maneggio valori.
- Articolo 7. Sono fissate fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle indennità per specifiche responsabilità.
- Articolo 8. E' prevista una disposizione transitoria in ordine all'attribuzione dei compensi per l'assunzione delle specifiche responsabilità ex art. 17 comma 2 let. f) del CCNL 01.04.1999, atteso che ne stati ridefiniti i criteri ed i presupposti.
- Articolo 9. Sono fissate fattispecie, criteri valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi agli incentivi per la progettazione interna e agli incentivi per le funzioni tecniche, nonché per il recupero dell'evasione ICI.
- Articolo 10. E' indicata, per singolo periodo di vigenza, la disciplina per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006 e la disciplina per la ripartizione del fondo per le funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.
- Articolo 11. Sono fissate fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi agli incentivi per la notificazione di atti.
- Articolo 12. Sono fissate fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi agli incentivi per la produttività e il miglioramento dei servizi.

- Articolo 13. Sono state definite le modalità e lo stanziamento delle risorse da destinare a nuove progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie, con decorrenza 01.01.2017.
- Articolo 14. Conferma disciplina contratti precedenti in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, banca delle ore ed elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999 - produttività	€ 88.730,69
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999, art. 34, comma 1, e art. 35, comma 3, CCNL 22.1.2004 – progressioni economiche anni precedenti	€ 31.624,98
Art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1.4.1999 – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 0
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999 – indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno -festivo	€ 12.580,00
Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999 – indennità di disagio	€ 1.190,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999 – indennità per specifiche responsabilità	€ 6.600,00
Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999 – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazioni, funzioni tecniche e recupero evasione ICI)	€ 12.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999 – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 1.800,00
Art. 17, comma 3, CCNL 1.4.1999 – indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII q.f.	€ 774,72
Art. 19, comma 1, CCNL 1.4.1999 – riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza	€ 0
Art. 32 c. 7, CCNL 22.1.2004 – finanziamento alte professionalità	€ 0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 21.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 – incentivi per notificazione atti	€ 1.000,00
Somme rinviate	€ 0
TOTALE	€ 177.300,39

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 03.03.2011, come modificato con successiva deliberazione n. 40 del 21.04.2011 e n. 171 del 20.12.2016) contenente il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2017, sulla base delle valutazioni delle prestazioni dei dipendenti relative all'anno 2016.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto decentrato è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano esecutivo di gestione, adottato dalla Giunta comunale in coerenza con le disposizioni del Titolo II del D.Lgs. n. 165/2001. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, sarà accertata annualmente dal Nucleo interno di valutazione. In tale sede, sulla base delle indicazioni delle singole Aree, verrà valutato lo stato di attuazione finale degli obiettivi e dei progetti assegnati alle strutture comunali, in riferimento ai valori attesi e conseguiti espressi dagli indicatori, e dell'organizzazione nel suo complesso, con particolare riferimento al grado di soddisfazione dei bisogni della cittadinanza. Le risultanze dell'attività di verifica del Nucleo interno di valutazione saranno pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

