



# Comune di Ornavasso

## Gemeinde Urnafasch

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola (VB)

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2015 – 2017

Il giorno 14-01-2016 la delegazione di parte pubblica del Comune di Ornavasso, costituita ai sensi dell'art.37 del Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 17/03/2005, della quale sono presenti i Sigg.ri:

- Dr.ssa Giulia Rampone - Segretario Comunale
- Dr.ssa Elena Penco - Responsabile del Servizio Finanziario

e le Organizzazioni sindacali di categoria, invitate alla presente contrattazione con e-mail in data 15/12/2015, delle quali risulta presente il sig.:

- Federica Monaco della FP - CGIL - Novara VCO
- Maria Pia Mascietta della FP - CISL - Piemonte Orientale zona VCO

si sono incontrati presso il Comune di Ornavasso ed hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dal vigenti disposizioni contrattuali nazionali. Richiamata la deliberazione Giunta Comunale n. 98 del 7/12/2015 ad oggetto "Contrattazione decentrata anno 2015/2017. Direttiva alla delegazione trattante di parte pubblica".

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7, comma 5, 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45, commi 3 e 4;
- D.Lgs. 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", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- 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" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17/03/2005;
- Sistema di Valutazione del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 07/09/2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2015.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente -, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. La richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza



dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto, da comunicare alle OO.SS. entro 30 giorni dall'approvazione;
  - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
  - c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
  - d) verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
  - e) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
  - f) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
  - g) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità



1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituito per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.



4. Sono altresì esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia pertanto possibile esprimere una valutazione.

### **CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente che non abbia mai usufruito di progressioni orizzontali e, in subordine, con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento);
4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
5. Per l'anno 2015 potrà concorrere alla progressione economica orizzontale solo il personale inquadrato nella qualifica iniziale e che non abbiano mai usufruito di progressioni verticali.

### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

#### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

#### **Art. 10 – Indennità di turno**

1. L'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lettera d) del C.C.N.L. del 01/04/1999 competono alle condizioni e nei limiti disciplinati dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000.



## Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, modificato dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004 l'indennità di rischio compete per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica.

2. L'indennità di rischio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di disagio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

3. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività soggette a rischio le seguenti:

Attività professionale svolta	n.addetti
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.	n. 3

4. Importo mensile: **Euro 30,00**

5. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

6. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in Legge 133/2008 la misura dell'indennità va rapportata a 1/26 pro die. (assenze per malattia)

## Art. 12 – Indennità di disagio

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2°, lett. e) CCNL 1/4/99, modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 – l'indennità di disagio compete per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte delle categorie A-B-C.

2. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

3. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

Attività professionale svolta	n.addetti
Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti impreveduti dell'orario di lavoro e mutamenti repentini nello svolgimento delle mansioni, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali.	n. 3
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con mezzi di particolare dimensione (scuolabus). Rapportata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio	n. 1
Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro	n. 1



4. Importo mensile: Euro 29,50

5. Si riconosce che tutte le indennità di disagio, compete per le giornate di effettivo servizio.

#### **Art. 13 – Indennità maneggio valori**

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 9.05.2006)**

1. L'attribuzione dei compensi per responsabilità attribuite con atto formale, di cui alle normative sopracitate, verrà corrisposta con i criteri di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 30.06.2015.

2. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario)

#### **Art. 15 – Indennità di reperibilità**

1. La disciplina di tale istituto viene rinviato a successivo eventuale accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione dell'indennità.

### **CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 16 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti vigenti nell'ente.

### **TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

#### **Art. 17 – Personale comandato o distaccato**

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

#### **Art. 18– Personale in gestione associata**

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

#### **Art. 19 – Piani di razionalizzazione**

1. Entro il 31 marzo di ogni il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti



alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.

2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.

4. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

5. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Delegazione di parte pubblica:

Rampone Giulia

Elena Penco

Organizzazioni sindacali :

**Federica Monaco della FP - CGIL - Novara VCO**

**Maria Pia Mascietta della FP - CISL - Piemonte Orientale zona VCO**



# Comune di Ornavasso

## Gemeinde Urnafasch

Provincia del Verbano-Cusio-Ossola (VB)

ALLEGATO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2015/2 017

### CONTRATTAZIONE DECENTRATA - PARTE ECONOMICA ANNO 2015

#### ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### ART.2 - COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015.

Si prende atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 7/12/2015 é stato determinato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 sfruttando la possibilità di incremento consentite dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'importo risulta dettagliatamente indicato nella tabella seguente:

#### Risorse decentrate anno 2015

Relazione illustrativa tecnico finanziaria - art. 4 - 3° comma CCNL 22.01.2004

#### Risorse stabili

Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 C.2 CCNL 2002-05)	20.312,78
Incremento CCNL 2002-05 (art. 32 cc. 1,2,7)	3.950,00
Incrementi CCNL 2004-05 (art.4 CC 1,4,5 Parte fissa)	1.111,00
Incrementi CCNL 2006-2009 (art.8 CC. 2,5,6,7 Parte fissa)	2.970,83
Rideterminazione per incremento stipendio (dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2000-05 - n.1 CCNL 2008-09)	0
Incremento per riduzione stabile straordinario (art. 14 C. 1 CCNL 1998/2001)	285,52
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 C.2 CCNL 2000-01)	1.358,14
Consolidamento decurtazione art.9 comma 2-bis (*)	0
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>29.988,27</b>

#### Risorse variabili

Piazza Municipio n. 10, 28877 Ornavasso (VB) C.F. e P.I. 00278890033  
Tel. 03238383 - Fax: 0323836494 - E-mail: [info@ornavasso.it](mailto:info@ornavasso.it) - Web: [www.ornavasso.it](http://www.ornavasso.it)



Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (art. 15 C. 5 CCNL 1998-2001 Parte Variabile)	3.000,00
Integrazione 1,2% (art.15, C.2 CCNL 1998-2001)	3.000,00
Messi notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)	
Economie fondo anno precedente (art. 17 C.5, CCNL 1998-2001)	
Economie fondo straordinario confluite (art. 14 C.4 CCNL 1998-2001)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>6.000,00</b>

<b>TOTALE</b>	<b>35.988,27</b>
---------------	------------------

(\*)nel periodo 1/1/2011 - 31/12/2014 non vi sono state variazioni nella consistenza del personale

### ART.3 - UTILIZZO DELLE RISORSE DA DESTINARE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2015

Le risorse per quota disponibile ( al netto di € 5.603,20 per indennità di comparto ed € 14.011,66 per progressioni orizzontali) sono individuate nella somma totale di Euro 19.875,00.

Tali risorse disponibili vengono utilizzate come segue:

#### Indennità di rischio

Importo mensile: Euro 30,00

Art. 37 del CCNL 14/9/2000, modificato dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica.

L'indennità di rischio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di disagio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

Visti i predenti commi le parti convengono di considerare attività soggette a rischio le seguenti:

Attività professionale svolta	n.addetti
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	n. 3
---	------

### Indennità di disagio

Art. 17, comma 2°, lett. e) CCNL 1/4/99, modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 - compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte delle categorie A-B-C.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

Attività professionale svolta	n.addetti
Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali.	n. 3
Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con mezzi di particolare dimensione (scuolabus). Rapportata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio	n. 1
Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro	n. 1

Importo mensile: **Euro 29,50**



Si riconosce che tutte le indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori competono per le giornate di effettivo servizio.

**Specifiche responsabilità categorie "C" attribuite con atto formale.**

Art.17 comma 2 lett. f) CCNL 1/4/1999 - art.36 CCNL 22/1/2004

L'attribuzione dei compensi per responsabilità attribuite con atto formale, di cui alle normative sopracitate, verrà corrisposta con i criteri di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 30.06.2015.

#### **Produttività collettiva**

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo profuso secondo la metodologia di valutazione delle prestazioni del personale approvata con deliberazione G.C. n. 57 in data 7/09/2011; L'erogazione della produttività, in una unica soluzione, sarà effettuata alla conclusione dell'iter di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione;

**Compenso per incentivazione opere pubbliche di cui all'art.18, comma 1 della Legge 109/1994 e s.m.i.**

Per l'anno 2015 non sono riconosciuti compensi

**Compenso per incentivazione ICI**

Per l'anno 2015 non sono riconosciuti compensi.

Letto, confermato, sottoscritto

Ornavasso,

Per la delegazione di parte pubblica

Giulia Rampone

Elena Penco

Per la delegazione di parte sindacale

Federica Monaco- C.G.I.L.

Maria Mascetta - CISL