

# ARAN

Agenzia per la  
Rappresentanza Negoziabile  
delle pubbliche  
amministrazioni



## Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **19 dicembre 2016 14:24:22**

Registrazione ID **3032091**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI CREMONA**

Responsabile del procedimento: **GIACOMINA BETTINONI**

Data di sottoscrizione: **19 dicembre 2016**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **solo economico**

Periodo di vigenza: **dal 2016 al 2016**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **3**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CDI2016.doc Dimensione: 122.368 KB**

Nome e file relazione tecnica: **relazione\_Tecnico-Finanz-2016.doc Dimensione: 366.592 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **relazione\_illustrativa-2016.doc Dimensione: 361.472 KB**

Note: **Nessun rilievo**



## COMUNE DI CREMONA

### CCNL per il personale non dirigente 2006/2009

### ACCORDO DECENTRATO ANNO 2016

#### criteri generali per l'individuazione e la corresponsione dei compensi di cui all'art. 17 del CCNL 31.3.1999

Oggi venerdì 16 dicembre 2016, nella sede municipale del Comune di Cremona, a seguito dell'ipotesi di intesa sottoscritta tra le delegazioni trattanti in data 24 novembre 2016; vista la deliberazione n. 240 in data 14 dicembre 2016 adottata dalla Giunta Comunale a conclusione delle procedure di controllo previste:

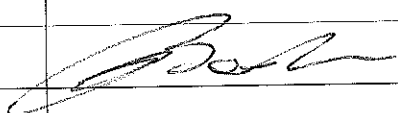
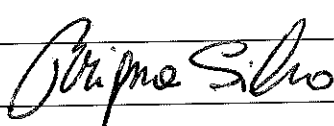
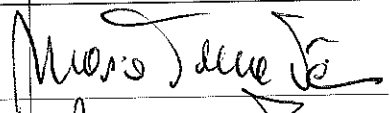
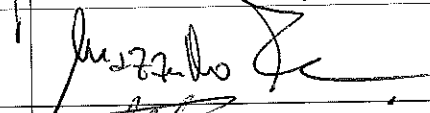
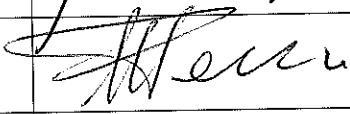
- dall'art. 4, comma 3, del CCNL del comparto Regioni ed autonomie Locali, del 22.1.2004;
- dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs 165/2001;

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e sul rispetto dei limiti di legge, con la quale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa anno 2016, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale sottoscrivono l'allegato documento.

Cremona, 16 dicembre 2016

Delegazione trattante di parte pubblica	Presenti	Note
Avv. Pasquale Criscuolo (Presidente)		
Sig. Maurilio Segalini		
Dott. Paolo Viani		
<b>Delegazione Sindacale R.S.U.</b>	<b>presenti</b>	
Sig. Salami Giorgio		
Sig.a Guazzi Simonetta		
Sig.a Maiavacca Laura		
Sig. Lini Fabrizio		
Sig. Bassanetti Santina		
Sig.ra Ginevra Michele		
Signor Piccinelli Luigi		

AA



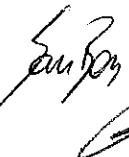


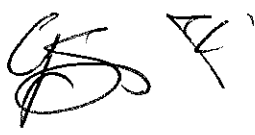

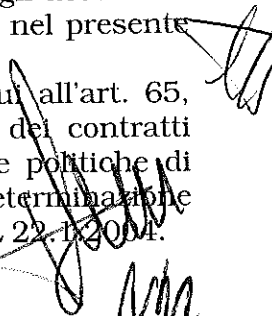

Sig. Murabito Carmelo		
Sig. Bodini Giorgio		
Sig. Denti Gabriele		
Sig. Bricchi Luigi		
Sig. ra Toscano Rosaria		
Sig. Mainardi Raffaello		
Sig. Brignani Silvio		
Sig.ra Ascari Federica		
<b>Delegazione Sindacale Partecipanti OO.SS. territoriali</b>	<b>Presenti</b>	
<u>CGIL FP</u>		
<u>CISL FPS</u>		
<u>UIL FPL</u>		
<u>DICCAP - SULPM</u>		

**Art. 1  
Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente, visti gli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 126 dell'1.7.2015, è formulato a' sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1.4.1999 del comparto Regioni e autonomie Locali.
2. Si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo esplicita esclusione.

**Art. 2  
Validità del contratto**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016.
2. Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'approvazione di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nelle more della stipulazione di un nuovo CDI continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessano di produrre effetti gli accordi di contrattazione decentrata precedentemente sottoscritti per le materie trattate nel presente contratto.
4. Il presente contratto integrativo decentrato si adegua alle disposizioni di cui all'art. 65, commi 1, 2 e 4, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in ordine all'efficacia dei contratti collettivi vigenti e definisce esclusivamente la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività per l'anno 2016 costituito con determinazione dirigenziale n. 1952 del 15 novembre 2016, ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004.

### Art. 3

## Fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

1. Le parti constatano che il fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, allegato al presente CDI, è costituito secondo il seguente articolato contrattuale:

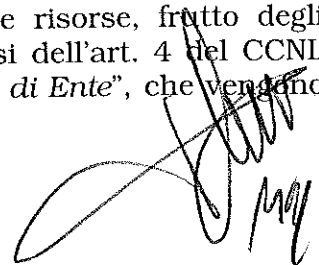
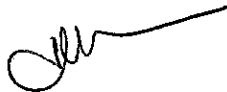
- RISORSE STABILI:
  - Art. 14 comma 4 CCNL 1.4.1999
  - Art. 15 comma 1 CCNL 1.4.1999, lettere a), b), g), h), j)
  - Art. 4 commi 1 e 2 CCNL 5.10.2001
  - Art. 32 commi 1, 2 e 7 CCNL 22.1.2004
  - Art. 34 comma 4 CCNL 22.1.2004
  - Art. 4 comma 1 CCNL 9.5.2006
  - Art. 8 comma 2 CCNL 11.4.2008
  - Art. 4 comma 2 CCNL 31.7.2009
  
- RISORSE VARIABILI
  - Art. 15 comma 1 lett. d), modificato dall'art. 4 c.4 ccnl 5.10.2001
  - Art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1.4.1999:
    - incentivi ex art. 92, comma 5, D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (LL.PP.)
    - incentivi ex art. 92, comma 6, D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (atti pianif)
  - Art. 15 comma 2 (max 1,2% monte salari 1997 previa verifica equilibri bilancio) CCNL 1.4.1999;
  - Art. 15 comma 5 (progetti riorganizzativi) CCNL 1.4.1999;
  - Art. 27 CCNL 14.9.2000;
  - Art. 54 CCNL 14.9.2000.

Le parti prendono atto:

✓ Del fondo costituito nella nuova formulazione tenuto conto che:

- l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010 n. 122, così come modificato dall'art. 1 comma 254 della legge 23 dicembre 2014 n. 190, dispone "... omissis ... A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."
- l'art. 1 comma 236 della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che così prevede: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ...omissis ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ...omissis ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- l'art. 1 comma 96, lettera a) della Legge 7 aprile 2014 n. 56, prevede che uno specifico budget si aggiunga al più generale fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività a seguito del trasferimento dei dipendenti provenienti dagli Enti di Area Vasta. Per l'anno 2016 la somma, rapportata al periodo di effettivo trasferimento del personale suddetto, si attesta in € 9.344,00.

✓ del seguente quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse, frutto degli incontri di trattativa svoltisi tra le delegazioni trattanti, a' sensi dell'art. 4 del CCNL 1.4.1999 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente", che vengono utilizzate nel seguente modo:



## Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2016

DESCRIZIONE	2016
<b>UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI RISORSE FISSE</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	564.330,11
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 C.4 CCNL 22.1.2004)	318.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	338.000,00
INDENNITA' DI TURNO	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	-
INDENNITA' EX 8.a Q.F.	8.000,00
INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE	35.000,00
MESSI NOTIFICATORI	1.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>1.264.330,11</b>
<b>UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE</b>	
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
PRODUTTIVITA'	363.983,89
SALARIO ACCESSORIO (INDENNITA' ....)	303.000,00
....INDENNITA' DI RISCHIO	-
INDENNITA' DI DISAGIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.F sost art. 7 ccnl 9.5.2006)	44.400,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.I - Ufficiali di stato civile - 3 dipendenti per € 300,00)	1.500,00
PROGETTI SPECIALI	142.000,00
ISTAT	-
ICI	-
PROGETTAZIONI INTERNE	76.435,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	23.639,00
MATRIMONI (sponsorizzazioni)	5.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>959.957,89</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.224.288,00</b>

Le parti stabiliscono, pertanto, che l'utilizzo delle risorse disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai fini dell'applicazione degli istituti premiali sopra descritti, tiene conto delle quote di finanziamento delle seguenti "risorse stabili":

- fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (art. 17, comma 2, lett. b);
- finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).
- finanziamento indennità di posizione e di risultato per le posizioni organizzative per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL del 31.3.1999 (art. 17, comma 2 lett. c) CCNL 1/04/1999:
  - l'indennità di posizione è quantificata in relazione alla graduazione della posizione organizzativa di lavoro ponderata dal Nucleo di Valutazione;
  - l'indennità di risultato è quantificata in base a specifica valutazione data dal contributo di tre componenti: la misurazione della performance organizzativa, di quella individuale e delle competenze professionali e manageriali ed è rilevata attraverso la scheda di valutazione allegata al Piano della Performance adottato per l'anno 2016.
- finanziamento dell'indennità per il personale inquadrato nella categoria D.3 (ex. VIII<sup>A</sup> q.f. - art. 37, comma 4, C.C.N.L. 6/07/1995, art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1/04/1999);
- finanziamento dell'indennità per posizioni di lavoro e responsabilità per il personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000) e per il personale insegnante (art. 6 CCNL 5/10/2001);
- finanziamento dell'indennità proveniente da quota parte (50%) del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000 (quota 2014 - 2016)

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili sono utilizzate per compensare altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

#### **Art. 4**

#### **Criteri generali per la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate**

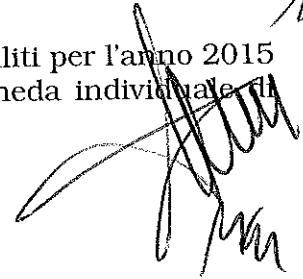
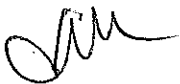

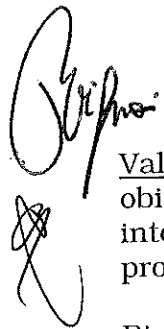
Le parti stabiliscono che l'utilizzo delle risorse disponibili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, avverrà nel rispetto dei seguenti criteri generali:

#### **Criteri per la ripartizione della produttività collettiva**

#### **RIPARTIZIONE DEI COMPENSI CORRELATI AL MERITO E ALL'IMPEGNO DI GRUPPO (Art. 17, comma 2, lett.a CCNL 1.4.99)**

Valutazione dei dipendenti: i dipendenti sono direttamente coinvolti nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Documento Unico di Programmazione, del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2016. Sono valutati, ai fini della distribuzione della produttività collettiva, nel modo seguente.

Rimangono in vigore i criteri, non modificati dal presente accordo, già stabiliti per l'anno 2015 (approvati nell'incontro del 28 maggio 2015). Per quanto concerne la scheda individuale di



valutazione essa è stata rielaborata dal tavolo dell'Osservatorio sul personale costituito dalle due delegazioni trattanti. Tale scheda è riportata in allegato alla presente pre-intesa.

Congiuntamente, si confermano, inoltre i seguenti ulteriori criteri distributivi:

SANZIONI DISCIPLINARI. L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari definitive riferite a violazioni intervenute nell'anno, determinerà una riduzione del premio incentivante in base alla gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni:

- ✓ 10% nel caso di rimprovero scritto
- ✓ 20% nel caso di multa
- ✓ 30% nel caso di sospensione

COSTRUZIONE BUDGET DI SETTORE. La costruzione del budget di settore avverrà conteggiando ciascun dipendente (che abbia una presenza in servizio di almeno 6 mesi su 12 (12 giorni di presenza con timbratura al mese) con valore 1.

CASI IN CUI INTERVIENE IL "BILANCIAMENTO".

**non prenderà il premio incentivante** chiunque percepirà una somma pari o superiore ad euro 1.500,00 per indennità (anche sommatoria di indennità) di cui:

1. all'art. 15 - comma 1 - lettera k del CCNL 1/4/1999
2. indennità per progetti di cui all'art. 15 - comma 5 del CCNL 1/4/1999 (progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o miglioramento)

Chi percepirà, a titolo delle indennità di cui sopra, una somma tra i 1001,00 ed i 1499,00 euro vedrà il proprio compenso incentivante ridotto del 50%

Le decurtazioni non verranno praticate rispetto alle indennità percepite con attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro.

In questi casi i Dirigenti dovranno attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione.

La somma recuperata da questa operazione verrà ripartita tra tutti i settori e ne beneficeranno tutti i dipendenti aventi diritto a percepire il premio incentivante **tranne** coloro che percepiranno le indennità di cui sopra per una cifra pari o superiore ad euro 1.001,00=.

Anche per i titolari di posizione organizzativa è disciplinato il principio del bilanciamento che avverrà per coloro che percepiscono compensi professionali derivanti da leggi speciali o norme contrattuali. In tal caso sarà applicata la correlazione tra compensi professionali percepiti e retribuzione di risultato che consisterà in una riduzione percentuale della retribuzione di risultato pari al 10% del compenso professionale percepito. Non sarà applicata alcuna correlazione nel caso l'importo del compenso professionale sia inferiore alla retribuzione di risultato.

### **Criteri per la ripartizione della produttività individuale**

#### **RIPARTIZIONE SALARIO ACCESSORIO**

Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, da ripartire come segue:

- indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale (lett. d), comma 2, art. 17). Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente, secondo le misure contrattuali vigenti, a quei dipendenti adibiti a tale tipologia lavorativa.
- indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000): le risorse destinate a tale finalità sono erogate ai dipendenti aventi diritto, per compensare condizioni di rischio effettivamente presenti nell'Ente, che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;

- indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000): sono destinate a tale scopo risorse da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Ai sensi del comma 2 del suddetto art. 36, l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi. L'erogazione di del compenso avviene sulla base dell'individuazione dei dipendenti che hanno svolto tale servizio, effettuata dal Dirigente presso la quale il dipendente presta la propria attività lavorativa.

#### RIPARTIZIONE DEI PROGETTI SPECIALI

(Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.99

La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, ha ritenuto di approvare l'incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in relazione a specifiche progettualità riorganizzative, realizzabili dai dipendenti in servizio presso la strutture dell'Ente, che alcuni Dirigenti hanno ritenuto di rappresentare, attraverso puntuali relazioni, al fine di attivare processi di accrescimento dei servizi esistenti. La valutazione dei dipendenti coinvolti avverrà attraverso specifiche schede che rilevano gli output di risultato.

#### COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006)

L'individuazione dei dipendenti e dei compensi avviene sulla base di analitiche relazioni con le quali i dirigenti dell'Ente espongono all'attenzione del Segretario Generale e del Direttore del Personale, proposta debitamente motivata ed articolata in ordine alle motivazioni ed al compenso che, di norma, è individuato in un range compreso tra i 250 ed i 2.500 €.

#### COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

(Art. 17, comma 2, lett.i) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006)

Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alle categorie D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta. L'indennità è stabilita contrattualmente in € 300,00.

Per gli istituti di cui all'art. 17 comma 2, lettere f) ed i), si rimanda alla specifica metodologia adottata per l'anno 2016 (vedasi allegato).

A tal proposito la delegazione di parte sindacale evidenzia che la metodologia è stata utilizzata dall'Amministrazione e dai dirigenti dell'Ente senza aver raggiunto preventivamente un accordo decentrato sulla "pesatura" delle caratteristiche individuate nella metodologia, e sul riconoscimento economico corrispondente a tali caratteristiche.

La componente di parte pubblica accoglie quanto osservato e si rende disponibile a perfezionare il sistema attualmente in essere fin dall'inizio dell'anno 2017.

#### RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

#### FINANZIATE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(Art. 17, comma 2, lett.G) CCNL 1.4.99

La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 1, lettera k, del CCNL 1.4.1999 ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti da specifiche disposizioni di legge che integrano il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti nei "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui all'art. 13-bis della L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014. Il compenso è stabilito attraverso puntuali relazioni redatte sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento dell'Ente.



AVVOCATURA  
(Art. 27 CCNL 14.9.2000)

Il Comune di Cremona è un Ente provvisto di Avvocatura. Sono pertanto previsti compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole dell'Ente. L'erogazione dei compensi professionali avviene sulla base del Regolamento per l'Avvocatura Civica in vigore presso l'ente. Si stabilisce che la correlazione tra compensi professionali ed indennità di risultato avviene con le stesse modalità applicate per i responsabili di posizione organizzativa.

ALTRI COMPENSI

(art. 15 comma 1 lett. d modificato dall'art. 4 comma 4 ccnl 5.10.2001)

- trattasi di compensi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione; di convenzioni con soggetti pubblici e privati; di contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti .... (matrimoni).

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(art. 5 ccnl 31.3.1999 – sistema di classificazione del personale)

Per quanto concerne l'istituto delle progressioni orizzontali le parti stabiliscono quanto segue:

- premesso che l'istituto risulta applicabile non solo dal punto di vista giuridico, ma anche dal punto di vista economico, non essendo stato prorogato già dall'anno 2015, il blocco determinato dall'art. 9 del D.L. 78/2010;
- visto il parere ARAN n. 7086 del 13 settembre 2016 il quale afferma che le progressioni orizzontali non possono avere una decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria delle stesse;

si ritiene di rinviare l'applicazione dell'istituto all'anno 2017 da realizzarsi per quei dipendenti in servizio alla data del 1° ottobre 2016, con un'anzianità di servizio almeno dal 1° gennaio 2014.

Si concorda sin da ora che le eventuali procedure di attribuzione realizzate nell'anno 2017 dovranno prevedere una riserva del 50% dei passaggi di categoria economica a favore di coloro che risultano "fermi" dal 1° gennaio 2006. I criteri di attribuzione saranno definiti nell'ambito del Contratto Decentrato Integrativo dell'anno 2017.

Il CDI che si andrà a sottoscrivere conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI. Il sistema di misurazione e valutazione definisce il percorso e la relativa tempistica di realizzazione con specifico riferimento alla valutazione degli obiettivi assegnati.

Allegato 1 Tabella analitica del fondo per l'anno 2016 fondo costituito per Euro 2.224.288,00, così ripartito ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004 e dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006,.

**Art. 5**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione alla disciplina in esso contenuta, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

- o Allegato 1 Tabella analitica di costituzione del fondo per l'anno 2016.
- o Allegato 2 Scheda di valutazione del personale non dirigente.
- o Allegato 3 Metodologia per l'attribuzione delle particolari responsabilità di cui all'art. 17 c.2 lettere f) ed i), ccnl 1.4.1999

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa  
anno 2016**

DESCRIZIONE	2016
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 -(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	1.297.657
INCREMENTI CCNL 2002-05 -(ART. 32 CC. 1,2,7)	201.682
INCREMENTI CCNL 2004-05 -(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	-
INCREMENTI CCNL 2005-09 -(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	-
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)	317.524
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 RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA -(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO -(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	164.679
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	105.972
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>1.875.570,65</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
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 446/1997)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE -(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO -(ART. 15, C.1, lett. M), CCNL 1998-2001)	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA -(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	142.000
INTEGRAZIONE 1,2% -(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	147.000
MESSI NOTIFICATORI -(ART. 54, CCNL 14.9.2000)	500
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI -(ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
Totale Risorse variabili soggette al limite	<b>289.500</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE -(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	5.478
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE -(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE -(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	76.435
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI -(ART. 27, CCNL 14/9/2000)	23.639
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT/ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	5.000
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA -(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	<b>110.551</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>400.051</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.275.622</b>

**TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO** **2.165.071**

**Calcolo delle riduzioni previste**

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)	672	651
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)	681	687
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	676,50	669,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		1,11%
		<b>2.104.393</b>

<b>RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO</b>	<b>60.678</b>
	<b>37.057</b>
	<b>23.620</b>

**TOTALE FONDO** **2.214.944**

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI CREMONA nell' anno 2016 **9.344**

**TOTALE FONDO** **2.224.288**

CONFRONTO ANNO 2016 CON ANNO 2015  
anno 2015 **2.233.087** anno 2016 **2.224.288**

Area containing multiple handwritten signatures and initials in black ink.

anno 2016

# Scheda di valutazione del personale non dirigente

Settore / Struttura

Dirigente Valutatore

Valutato

cat

descrizione  
sintetica delle  
competenze  
attribuite e unità  
operativa di  
appartenenza

**CONSEGNA  
SCHEDE  
OBIETTIVI**

data

firma Dirigente

firma Dipendente

**COLLOQUIO  
INTERMEDIO**

ob.individuale → data

ob.gruppo → data

**CONSEGNA  
VALUTAZIONE  
FINALE**

data

firma Dirigente

firma Dipendente

## MONITORAGGIO INTERMEDIO INCOMPLETO

Totale sessione A (obiettivi individuali e di gruppo)

40,00

Totale sessione B (caratteristiche individuali)

0

Totale punteggio attribuito

40,00

mobilità interna

Totale generale

40

Prospetto riassuntivo

Scheda Valutazione Personale non dirigente 2016

**sessione A1**

**valutazione del lavoro prestato dal dipendente in termini individuali**

**obiettivo 1**

[Empty box for objective 1 description]

**indicatore**

[Empty box for indicator]

**target / risultato atteso**

[Empty box for target/result expected]

**peso**

5    7,5    10    15  
           

**risultato ottenuto**

[ ]    [ ] %    [ 0 ]

**obiettivo 2**

[Empty box for objective 2 description]

**indicatore**

[Empty box for indicator]

**target / risultato atteso**

[Empty box for target/result expected]

**peso**

[ 10 ]

**risultato ottenuto**

[ ]    [ ] %    [ 0 ]

**risultato totale negli obiettivi individuali**

[ 0 ]

**obiettivi individuali**

*[Handwritten signatures and initials]*

**sessione A2**

**contributo del gruppo – obiettivi condivisi**

**obiettivo 1**

**indicatore**

**target / risultato atteso**

**peso**      5      10      15      20  
○      ○      ●      ○

**risultato ottenuto**       %     

**obiettivo 2**

**indicatore**

**target / risultato atteso**

**peso**     

**risultato ottenuto**       %     

**risultato totale negli obiettivi di gruppo**     

**obiettivi di gruppo**

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

## monitoraggio obiettivi individuali

data

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 1

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

## monitoraggio obiettivi di gruppo

data

% (raggiunto)

% (previsione)

eventuali considerazioni

obiettivo 1

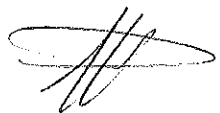
% (raggiunto)

eventuali considerazioni

obiettivo 2

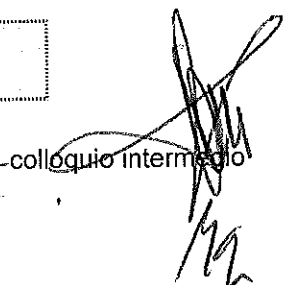
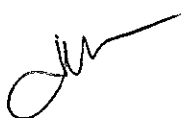
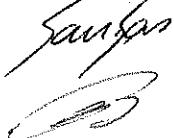
eventuali considerazioni sulle caratteristiche individuali

firma del dirigente



firma del dipendente

colloquio intermedio



**sessione B**

**valutazione delle caratteristiche individuali**

interpretazione del ruolo

- 0
- 2
- 4
- 6
- 8
- 10

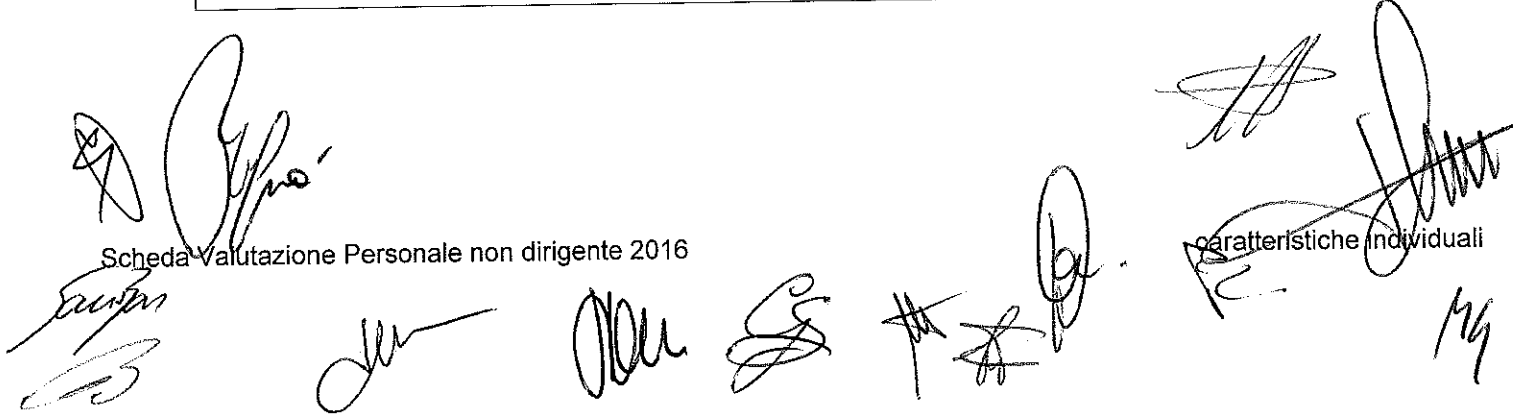
Capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl

giudizio sintetico alla base della valutazione

eventuali ambiti di miglioramento per il futuro

Scheda Valutazione Personale non dirigente 2016

caratteristiche individuali





## Vademecum Scheda valutativa 2016 automatizzata

### tipi di campo di compilazione

- **grigio** = cella automatica, non è digitabile
- **bianco/cornice nera** = cella scrivibile; qualora non compilata non inficia il completamento del modulo
- **bianco/cornice rossa** = compilazione obbligatoria; condiziona i calcoli e può provocare segnalazioni di errore
- **gialla/cornice a punti** = non digitabile, riservata alle firme sul formato cartaceo

### modalità di utilizzo consigliata

Il documento è un modello: ciò significa che al momento del salvataggio questo non viene riscritto, ma viene prodotto un nuovo file a cui assegnare un nome a piacere. Per evitare continue riscritture degli obiettivi di gruppo può risultare comodo, a cura di ogni Dirigente, creare propri modelli specifici per ogni gruppo, partendo da quello fornito, in modo da avere a disposizione schede precompilate nei campi ripetitivi. Per aprire i modelli si possono seguire queste due modalità:

1. doppio clic sul file
2. con LibreOffice già aperto, *File* → *Nuovo* → *Modelli* → ..nome del modello

Per salvare come modello: *File* → *salva con nome* → *Tipo di file* → *Modello di Foglio Elettronico*

### peso degli obiettivi

Il peso degli obiettivi individuali è 15, di gruppo 25. L'assegnazione del peso al primo obiettivo determina di conseguenza quello del secondo. Essendo opzionale il secondo obiettivo individuale, se il primo vale 15 il secondo non si può assegnare.

### calcoli/arrotondamenti

La percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, e quindi i punti assegnati, sono calcolati in base al peso, senza arrotondamenti. L'arrotondamento avviene sul risultato finale (Prospetto), per difetto sotto il mezzo punto e per eccesso dal mezzo punto in su.

### coefficiente mobilità

La mobilità interna dà diritto ad un quid in più, progressivamente più alto a partire dalla sufficienza negli obiettivi (24 punti) da un minimo di 1 ad un massimo di 5 punti: l'avanzamento è +0,3 per ogni punto. L'opzione è selezionabile nel Prospetto.

### obiettivo individuale

Specificare per ogni obiettivo assegnato cosa viene chiesto di fare al dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate.



### **obiettivo 1 di gruppo**

Specificare cosa viene chiesto di fare al dipendente su questo obiettivo riconducibile a progetti "di Ente" e/o "di Settore/Servizio"

### **obiettivo 2 di gruppo**

Miglioramento/ Mantenimento degli standard del servizio correlati alla conservazione o riduzione dell'organico (anche con riferimento agli indicatori di performance di Settore/Servizio).

### **indicatori**

Specificare per ogni obiettivo gli elementi su cui verrà misurata la prestazione del dipendente (vedi mappa indicatori)

### **target/risultato atteso**

Individuare il risultato atteso dell'obiettivo in esame facendo riferimento ad idonei valori di prestazione (es. evasione di 250 pratiche)

### **risultato ottenuto**

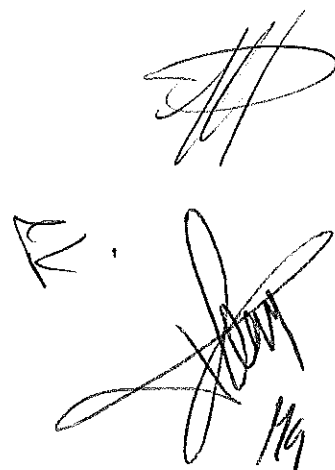
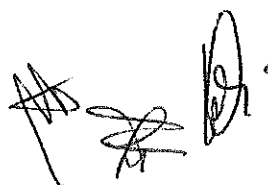
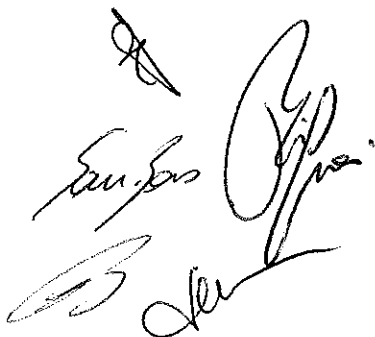
Specificare il grado di raggiungimento dell'obiettivo riconducendolo al target/risultato atteso (es. evase 220 pratiche)

### **inserimento percentuali**

Valori da introdurre come numero assoluto, indicante la percentuale di raggiungimento equivalente al risultato ottenuto (o previsto, nel colloquio intermedio).  
Secondo i precedenti esempi inserire 88.

### **vincoli**

In assenza del colloquio intermedio, il punteggio degli obiettivi è automaticamente di 40 punti. Compilazioni incompleta o errori nelle percentuali di raggiungimento degli obiettivi produrranno segnalazioni sul prospetto





**Cremona**

COMUNE DI CREMONA  
Settore Gestione  
Giuridico-Amministrativa  
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

**INDENNITA' PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA'  
ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DECENTRATA**

**Fonte contratto collettivo nazionale di lavoro:**

**✓ Art. 17, c. 2 – lettera f) – CCNL 1-4-1999 come modificato dall'art. 7 CCNL 9.5.2006**

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:

"f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera."

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

**Art. 17, c. 2 – lettera i) – CCNL 1-4-1999 aggiunto dall'art. 36 c. 2 CCNL 22.1.2004**

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

**Lettera f) – Principi generali – Criteri - Modalità**

**Finalità:**

1. Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare esclusivamente l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie. La fonte è il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del Comparto "Regioni e autonomie Locali";
2. Spetta alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione delle indennità. Ovvero quelle tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro alle quali riconoscere l'assunzione di incarichi con contenuti significativi e qualificanti;

3. l'indennità è attribuita attingendo dalle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, nei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.

### Requisiti di applicabilità

1. L'indennità per specifiche responsabilità può essere corrisposta al personale appartenente alle categorie D, C e B che svolgono incarichi di responsabilità non ascrivibili alla categoria di appartenenza ma non riconducibili a incarichi contemplati nella categoria superiore.
2. L'incarico ha una validità temporale di norma annuale e comunque riferita all'effettivo esercizio.
3. Gli incarichi devono essere conferiti con atto del Dirigente di Settore o del Dirigente del Personale o del Segretario Generale dell'Ente in relazione alla tipologia di incarico di responsabilità attribuito.
4. Il Dirigente che conferisce l'incarico dovrà esplicitare, nell'atto di conferimento, dettagliate motivazioni che giustificano l'attribuzione di tale indennità.

### Limiti di applicazione

1. L'indennità per le specifiche responsabilità non può essere corrisposta a:
  - o Personale con incarico di Posizione Organizzativa.
  - o Personale al quale sono state attribuite responsabilità già remunerate con altri istituti contrattuali o leggi speciali (es.: ex Legge 109/94 ora D.Lgs 163/2006).
  - o coloro che svolgono compiti e funzioni che comportano già l'esercizio di responsabilità proprie della categoria di appartenenza come declinato nelle declaratorie contrattuali della categoria di inquadramento (CCNL 31.3.1999).
2. I punti ottenuti da ogni dipendente dal riconoscimento delle caratteristiche sottoidentificate, costituiranno il valore complessivo del peso della ponderazione che sarà sottoposto all'esame dell'organismo di cui al punto 3 delle "Norme procedurali".

### Caratteristiche per il riconoscimento di un'eventuale indennità

Descrizione delle posizioni di lavoro che comportano l'assunzione di una o più delle seguenti fattispecie di responsabilità:

1. Che riferisce all'Amministrazione in caso di assenza dei Responsabili di Settore/Servizio;
2. Collocata in struttura decentrata dal Centro di Responsabilità e conseguente necessità di assumere decisioni;
3. Che espleta funzioni che comportano il coordinamento di altre unità di personale nell'ambito del medesimo Settore;
4. Che espleta funzioni che comportano il coordinamento di gruppi di lavoro trasversali costituiti per la realizzazione di particolari finalità;
5. Che intrattiene in autonomia rapporti diretti, con funzioni anche di coordinamento, con soggetti esterni all'Ente che possono incidere sulle scelte dei processi (ditte professionisti, associazioni di categoria, altri Enti ecc...);

E' altresì riconosciuta l'indennità in argomento, alle posizioni di lavoro che comportano l'assunzione di almeno 3 delle seguenti fattispecie di responsabilità:

6. Che prevede l'assunzione di responsabilità di procedimento a' sensi della Legge 241/90;
7. Che intrattiene rapporti diretti e frequenti con i soggetti di nomina politica dell'Ente (Sindaco, Assessori, Revisori dei conti, Nucleo di Valutazione ecc.);
8. Che svolge attività formativa all'interno dell'Ente trasferendo conoscenze e competenze specifiche frutto anche di costante attività di ricerca e studio;
9. Che svolge attività che comporta la redazione e la sottoscrizione di verbali o relazioni che possono anche attivare l'adozione di atti e provvedimenti;
10. Che svolge, in aggiunta alle competenze proprie della posizione di lavoro assegnata, attività di segreteria a organismi e commissioni a carattere istituzionale (consiliari ecc.);
11. Che svolge, in aggiunta alle competenze proprie della posizione di lavoro assegnata, attività di supporto trasversale ad altri uffici/servizi (es: gli ex referenti informatici anche se non ci sono più magari esiste qualche similitudine)
12. Che svolge attività di Preposto alla sicurezza e/o addetto primo soccorso e/o addetto antincendio.

### Norme procedurali

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene, secondo le seguenti modalità:

1. Graduazione del grado di responsabilità attraverso specifici parametri individuati nel presente accordo decentrato.
2. Determinazione degli importi da corrispondere previa relazione di individuazione e di sintesi finale (tramite scheda da compilare predisposta dal Settore Gestione Giuridico Amministrativa ed Economica dei rapporti di lavoro) del dirigente che ha attribuito l'incarico.
3. Un organismo predefinito (costituito dal Segretario Generale, dal Dirigente del Personale e dal Responsabile del Servizio Organizzazione e Sviluppo) esaminerà le relazioni dirigenziali ai fini della valutazione del grado di responsabilità attestato e della relativa ponderazione.
4. Gli incarichi di responsabilità saranno differenziati secondo un range variabile tra i 250,00 € ed i 2.500,00 € in relazione al graduazione del grado di responsabilità (pesatura) riconosciuta. L'attribuzione sarà effettuata dall'Organismo di cui al punto 3, tenuto conto del budget del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività stabilito dalla contrattazione decentrata integrativa.

TABELLA DI GRADUAZIONE che ogni dirigente dovrà compilare al fine di valutare il grado di responsabilità affidata a ciascun dipendente individuato per le attività riconducibili alle caratteristiche generali di cui al presente accordo.

		Graduazione punteggi											
Caratteristiche generali	↙ ↘	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	1												
	2												
	3												
	4												
	5												
	6												
	7												
	8												
	9												
	10												
	11												
	12												

**Legenda della graduazione (si tiene conto della ciclicità e della concretezza)**

- punti 1: occasionale, di modesto rilievo;
- punti 2: ripetitiva, di modesto rilievo;
- punti 3: frequente, di modesto rilievo;
- punti 4: costante, di modesto rilievo;
- punti 5: occasionale, di rilievo;
- punti 6: ripetitiva, di rilievo;
- punti 7: frequente, di rilievo;
- punti 8: costante, di rilievo;
- punti 9: frequente, elevata;
- punti 10: costante, elevata.

**Lettera i) - criteri**

**Principi generali, finalità, requisiti di applicabilità**

1. Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del Comparto "Regioni e autonomie Locali", appartenente alle categorie D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta;

D:\Documenti salvati\TRATTATIVA DIPENDENTI\ACCORDI\sistemi\Valut\_schede\B0zzaSPECIFICHE RESPONSABILITA.doc

2. le segnalazioni saranno esaminate dall'Organismo predefinito già individuato per l'applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera f (vedi comma 3 *norme procedurali*)
3. l'indennità, stabilita contrattualmente in € 300,00, è compensata attingendo dalle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, nei limiti stabiliti dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.
4. L'incarico ha una validità temporale di norma annuale e comunque riferita all'effettivo esercizio.

