



COMUNE DI FOSSALTA DI PIAVE
Provincia di Venezia

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

[Handwritten signatures]

Premesso che:

- in data 02/03/2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fossalta di Piave (Ve), per l'annualità economica 2010;
- il revisore ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, d. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165 del 2001);
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 155 in data 07/12/2010, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 09/10/10, nella sede del Comune di Fossalta di Piave (Ve) ha avuto luogo l'incontro tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, ai sensi della delibera di G.C. n. 110 del 23/09/2009:

Puppulin dott. Giannino - Presidente, Segretario Comunale:

Miola dr. Stefano – componente, Responsabile dell'Area Amministrativa:

Finotto geom. Manrico – componente, Responsabile dell'Area Tecnica:

R.S.U. nelle persone di:

Serafin Aldo CISL:

Aliprandi Stefano CISL:

Tuis Isabella CISL:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

Biasutti Walter – CISL:

Battistuzzo Antonio – CGIL:

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Fossalta di Piave (Ve).

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Campo di applicazione, durata
- Art. 2 – Relazioni sindacali

TITOLO II – GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 3 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 4 - Orario di lavoro - orario di servizio – orario di apertura al pubblico
- Art. 5 - Orario flessibile
- Art. 6 - Orario a tempo parziale
- Art. 7 - Il sistema di mobilità'
- Art. 8 - Piano ferie
- Art. 9 - La formazione
- Art. 10 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria di appartenenza
- Art. 11 – Requisiti
- Art. 12 – Parametri di valutazione e procedure

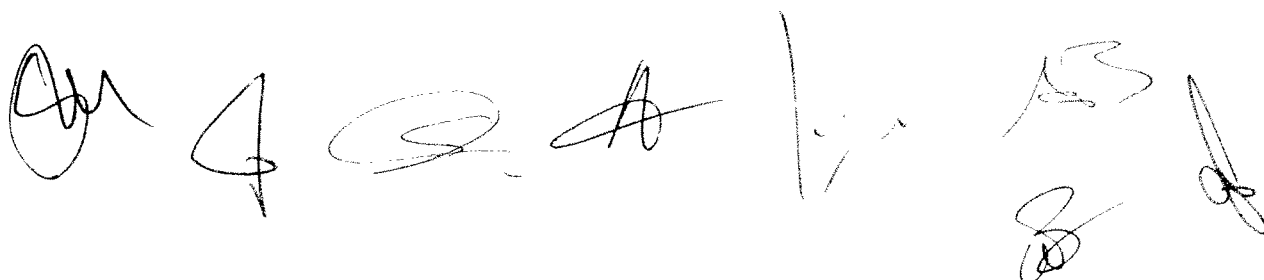
TITOLO III – FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art. 13 – Costituzione del fondo per il finanziamento del trattamento accessorio
- Art. 14 – Ripartizione delle risorse
- Art. 15 - Indennità di rischio, indennità di disagio, indennità per maneggio valori, indennità di responsabilità
- Art. 16 - Progetti incentivanti
- Art. 17 - Distribuzione del fondo in base a valutazione per merito e risultato
- Art. 18 - Incentivi derivanti da norme legislative
- Art. 19 - Commissioni bilaterali di verifica

TITOLO IV – NORME FINALI

- Art. 20 - Interpretazione autentica del contratto decentrato
- Art. 21 – Norme finali

ALLEGATI

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, a signature with a circular flourish, a signature with a long horizontal stroke, a signature with a vertical stroke, and two smaller, less distinct signatures.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo (d'ora in poi CCDI) si applica al personale del Comune di Fossalta di Piave con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Ha valenza quadriennale per la parte giuridica, e per l'anno 2010 per la parte economica, salvo diverse e migliori disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale e della legislazione vigente in materia.
3. Le clausole del presente CCDI trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

Art. 2 - RELAZIONI SINDACALI

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal D.Lgs. 165/2001 e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.
2. Gli accordi sottoscritti sono distribuiti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto e ai nuovi assunti al momento di sottoscrizione del contratto individuale.
3. Saranno messi a disposizione della RSU e delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, idonei spazi e mezzi per riunioni di lavoro, assemblee e comunicazioni ai lavoratori di interesse sindacale.
4. E' garantita la disponibilità di un'apposita bacheca in posti accessibili al personale da utilizzare per le comunicazioni dirette al personale dipendente.

TITOLO II GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - ORARIO DI LAVORO - ORARIO DI SERVIZIO – ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO

1. L'orario di lavoro ordinario è pari a 36 ore settimanali.
2. Esso deve essere funzionale al servizio e ai bisogni dell'utenza (apertura al pubblico) e compatibile con le esigenze dei dipendenti in posizione di svantaggio personale, sociale e familiare.

Art. 4 - CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. I responsabili dei servizi valutano opportunamente la possibilità di concedere al personale che esprima particolari esigenze, adeguatamente documentate, l'utilizzo di **forme flessibili di orario**, anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Sarà data comunque **la priorità** al personale che si trovi in situazione di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.
3. A titolo esemplificativo si elencano le seguenti **fattispecie** che possono dar luogo a domanda, e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad articolazione dell'orario di lavoro in termini di deroga all'orario generale previsto per il servizio in cui il lavoratore è inserito:
 - 1) assistenza a familiari ospedalizzati
 - 2) cura ed assistenza di anziani presenti nel nucleo familiare
 - 3) cura ed assistenza di disabili presenti nel nucleo familiare
 - 4) terapie e cure proprie
 - 5) figli minori

Art. 5 -ORARIO FLESSIBILE

1. Per tutti i servizi che non prevedano orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio (in particolare: vedasi servizi diretti al pubblico), nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro in squadra (es. squadra operai ecc.) viene istituita la flessibilità secondo le norme che seguono:

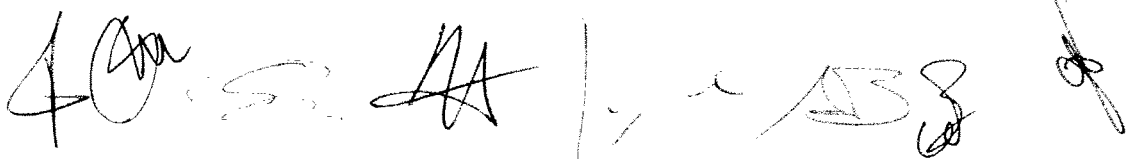
- anticipazione o posticipazione dell'orario d'ingresso di 30 minuti;



- corrispondente anticipazione o posticipazione dell'uscita di 30 minuti.
2. La flessibilità riguarda **ciascun turno di servizio** (sia esso mattutino o pomeridiano).
 3. La flessibilità deve essere **recuperata** nella giornata stessa.
 4. La flessibilità deve comunque essere compatibile con gli orari di apertura al pubblico degli uffici.

Art. 6 - ORARIO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali nei limiti del 35% della dotazione organica complessiva del personale in servizio a tempo pieno in ciascuna categoria professionale.
2. Le richieste di part-time possono essere presentate dai dipendenti interessati in qualunque momento dell'anno e, ai fini delle valutazioni di competenza dell'Amministrazione, devono indicare la tipologia di part-time, l'articolazione dell'orario di lavoro prescelto e l'eventuale attività di lavoro, autonomo o subordinato, che il dipendente intende effettuare. La trasformazione del rapporto avviene con decorrenza ordinaria, salvo diverse e motivate esigenze del dipendente, dal 1° gennaio di ogni anno.
3. L'Amministrazione deciderà in merito alle domande di passaggio a part-time entro 60 giorni dalla presentazione dell'istanza.
4. L'orario di lavoro a part-time deve essere definito consensualmente tra l'amministrazione e il dipendente e non può essere modificato senza il consenso scritto dell'interessato.
5. Le economie eventualmente derivanti dalla concessione del tempo parziale sono destinate al finanziamento dei fondi di incentivazione entro i limiti consentiti dalla legge o dalla contrattazione, qualora particolari esigenze amministrative non rendano necessaria l'assunzione del personale per il restante periodo lavorativo.
6. In conformità alla vigente normativa nella concessione del tempo parziale avranno priorità i lavoratori:
 - portatori di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie;
 - con persone a carico per le quali è corrisposto l'assegno di accompagnamento di cui la legge 11 febbraio 1980, n. 18;
 - con familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
 - con figli di minore età;
 - che hanno superato i sessanta anni di età ovvero compiuto venticinque anni di effettivo servizio;
 - con motivate esigenze di studio;In assenza di titoli di preferenza o in presenza di pari titoli, l'Amministrazione applicherà il criterio cronologico, accogliendo le domande presentate per prime.
7. In applicazione dell'art. 53 della legge n. 165/2001, il personale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno, può svolgere un'altra attività lavorativa subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'Amministrazione.
8. Il dipendente, al fine di non incorrere nelle sanzioni previste, è tenuto a comunicare all'Amministrazione di appartenenza, entro 15 giorni precedenti, la data di eventuale inizio o variazione della seconda attività lavorativa.
9. Il dipendente può ottenere il ritorno al tempo pieno dopo un biennio, anche in caso di mancanza di posti disponibili nel profilo professionale di appartenenza.
10. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale ha diritto ad un numero di giorni di ferie e di permessi retribuiti pari a quello previsto per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale ha invece diritto ad un numero di giorni di ferie e di permessi retribuiti proporzionale alle giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno.
11. Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale spetta la medesima retribuzione complessiva mensile proporzionata all'orario di lavoro. Gli aspetti economici collegati al sistema degli incentivi per il personale a part-time sono disciplinati dalle specifiche parti del presente CCDI.
12. Per gli aspetti non previsti dal presente CCDI si applicano le norme attualmente vigenti in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale o, quando compatibile con il particolare tipo di rapporto di lavoro, la normativa attualmente vigente per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.



Art. 7 - IL SISTEMA DI MOBILITA'

1. Per la mobilità esterna tra Enti si rimanda alla normativa in materia contenuta nel CCNL.

2. Per quanto riguarda la mobilità interna si rileva che essa deve essere orientata:

- alle esigenze di flessibilità organizzativa;
- alle esigenze di sviluppo professionale del personale (domande individuali).

La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile delle risorse umane. La competenza sulla gestione di tale istituto è così articolata:

- la mobilità all'interno dell'area organizzativa rientra fra le competenze proprie dei rispettivi responsabili di area;
- la mobilità fra Strutture diverse compete al Responsabile dell'Area Organizzativa competente in materia di organizzazione e risorse umane, previo accordo con i Responsabili interessati;
- il mutamento del profilo professionale rientra fra le prerogative del Responsabile della Struttura competente in materia di organizzazione e risorse umane, fermo restando il principio dell'equivalenza delle mansioni.

Tale mutamento deve essere preceduto da opportuni percorsi formativi o di aggiornamento.

3. Nel caso di più istanze per un medesimo posto, si terrà conto dell'anzianità di servizio e di quella nel profilo ad esso assimilabile.

4. I Responsabili di Area, nella gestione di tale istituto, dovranno attenersi ai criteri generali di seguito specificati:

- i provvedimenti devono essere adeguatamente motivati. Non risulta pertanto sufficiente il richiamo generico ad "esigenze di servizio";
- nei provvedimenti vanno formalmente specificate le eventuali conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alla gestione *in itinere* dei diversi istituti contrattuali (retribuzione accessoria, formazione, valutazione, ecc.);

5. L'informazione alle Rappresentanze sindacali viene fornita attraverso la trasmissione di copia dei provvedimenti, contestualmente alla loro adozione.

Art. 8 - PIANO FERIE

1. Entro il mese di gennaio di ogni anno, sarà predisposto il piano ferie del personale dipendente.

2. Ogni singolo dipendente dovrà presentare la propria opzione almeno per un periodo non inferiore a 15 giorni nel corso dell'anno, tenendo conto dell'obbligo di usufruire nel periodo giugno – settembre di almeno due settimane continuative.

3. In caso di concomitanza di più richieste, incompatibili tra loro, per lo stesso periodo, il Responsabile del servizio interessato, una volta tentato l'accordo bonario tra gli interessati, deciderà chi potrà fruire di tale periodo, sulla base di un criterio di rotazione e secondo le priorità previste nel Codice Civile.

4. Per l'eventuale ulteriore quota del 50% (o superiore nel caso di mancata opzione) il dipendente potrà richiedere, entro il 31.12 dell'anno in corso, di fruire del proprio diritto, fatte salve le opzioni presentate da altri colleghi.

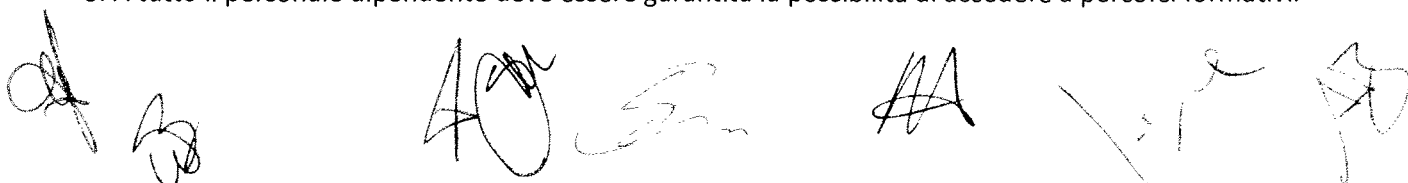
5. Qualora entro il mese di gennaio il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie residue dell'anno precedente, il Responsabile del servizio, provvederà a programmare d'ufficio le ferie dell'interessato entro il 30 aprile dello stesso anno. Tale termine potrà essere prorogato solo per gravi e motivate esigenze di servizio.

Art. 9 - LA FORMAZIONE

1. La formazione costituisce un punto cardine per l'evoluzione professionale, per l'acquisizione e la condivisione dei processi di riforma e di ammodernamento del settore pubblico.

2. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

3. A tutto il personale dipendente deve essere garantita la possibilità di accedere a percorsi formativi.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a stylized 'A', a signature that looks like 'AO', and several other less legible scribbles and initials.

4. Per le attività formative del personale l'Ente dovrà mettere annualmente a disposizione una somma non inferiore all'1% della spesa di personale.

Art. 10 - CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA

1. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi, nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Art. 11 – REQUISITI

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 9 comma 1 del CCNL 11.04.2008, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

2. Per le progressioni all'interno della categoria D il periodo minimo è di 36 mesi.

3. Saranno ammessi alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- in servizio alla data di decorrenza della progressione;
- valutazione individuale della prestazione sulla base della scheda di valutazione "allegato C".

Art. 12 – PARAMETRI DI VALUTAZIONE E PROCEDURE

1. La progressione economica all'interno della categoria avviene a seguito di valutazione da parte del Responsabile di Area utilizzando l'apposita scheda "allegato C", sulla base delle note esplicative allegate.

Per i Responsabili di Area la valutazione dovrà essere effettuata dal Segretario Comunale

2. I punteggi vengono parametrati secondo le seguenti percentuali di incidenza:

	PASSAGGI CAT. A	PASSAGGI 1° POSIZIONE (cat. B e C)	PASSAGGI 2° POSIZIONE (cat. B e C)	PASSAGGI ULTERIORI E CAT. D
Esperienza acquisita	50%	40%	15%	15%
Qualità della prestazione	25%	20%	25%	35%
Risultati conseguiti	15%	25%	35%	35%
Attributi professionali	10%	15%	25%	15%
totale	100%	100%	100%	100%

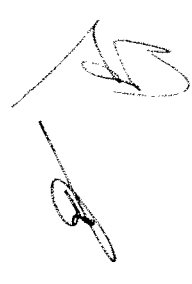
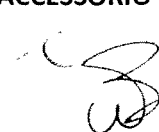
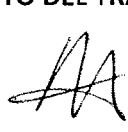
3. Le selezioni di norma avvengono sulla base di programmi biennali nei quali vengono puntualmente individuate le risorse necessarie.

4. Alla pubblicazione del bando di selezione dovrà essere data la massima pubblicità al fine di permettere la partecipazione di tutti i soggetti interessati. Dovrà essere concesso un congruo termine per la presentazione delle domande di ammissione, comunque non inferiore a 10 giorni. Le progressioni orizzontali devono essere concordate nel corso dell'anno ed entrano in vigore dal primo gennaio dell'anno nel quale sono state contrattate.

5. Al momento della predisposizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio presso l'ente.

TITOLO II FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 13 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO



1. Le risorse destinate annualmente all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché al trattamento accessorio, costituiscono il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 la cui entità risulta da apposito prospetto che si allega (allegato A) al presente accordo quale parte sostanziale ed integrante.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, 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 o che comunque comportino un incremento stabile della dotazione organica, il fondo può essere incrementato, con oneri a carico del bilancio, nella misura necessaria a sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività.
3. Per gli anni successivi il fondo verrà determinato nella misura e con le modalità previste dal CCNL, in sede di predisposizione del bilancio di previsione, salvo successivi aggiornamenti in sede di rinnovo del CCNL..

Art. 14 – RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

1. Detratte le indennità di cui al successivo art. 15 lett. A), B), C) e D) ad ogni Responsabile di Area viene assegnata una quota del fondo ripartito sulla base di un indicatore riferito alla categoria di appartenenza del personale inserito nella propria area. Ai fini del calcolo del suddetto indicatore, viene preso a riferimento il trattamento economico tabellare di un dipendente collocato in cat. A1 (=100), mentre gli indicatori delle categorie successive saranno calcolati quale differenziale fra il trattamento economico della posizione di partenza (cat. A1) e le singole categorie di sviluppo (>100). L'indicatore del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale viene rapportato alla percentuale di servizio prestato.
2. Il Responsabile di Area dovrà gestire le risorse assegnate in modo autonomo, valutando gli istituti contrattuali più opportuni ad incentivare la produttività del personale e la qualità dei servizi all'interno del proprio settore. A titolo esemplificativo sarà compito del Responsabile destinare la propria quota di risorse alla remunerazione dell'indennità conseguente all'attribuzione della responsabilità del procedimento ai sensi dell'art. 5 L. 241/90, alla realizzazione di progetti incentivanti, alla produttività collettiva.
3. Le proposte di utilizzo delle risorse di cui al precedente comma 2. saranno sottoposte alla valutazione della delegazione trattante di parte pubblica e successivamente saranno oggetto di contrattazione.

Art. 15 - INDENNITÀ DI RISCHIO, INDENNITÀ DI DISAGIO, INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI, INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ

Premesso che le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa (ad esempio turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, indennità di vigilanza, trattamento per lavoro straordinario ecc.) sono erogate soltanto in quanto la prestazione sia stata effettivamente svolta come ribadito nelle norme contrattuali vigenti in materia e confermato nella circolare della funzione pubblica n. 7/2008, di seguito si riportano le modalità di attribuzione delle indennità per il presente CCDI e la relativa tabella riepilogativa.

A) INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 41 CCNL del 22.01.2004)

L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, nell'importo mensile di € 30,00.

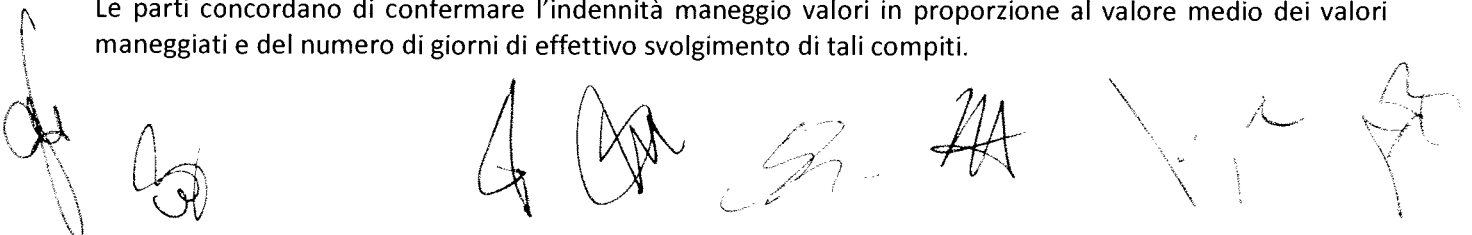
Si confermano, quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità fisica.

B) INDENNITÀ DI DISAGIO (Art. 17, c. 2 lett. e CCNL del 01.04.1999)

L'indennità viene corrisposta per compensare l'esercizio in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale operaio (con decorrenza dal mese di marzo 2010) e degli operatori socio – sanitari (con decorrenza dal mese di giugno 2010) che prestano servizio di assistenza al punto prelievi.

C) INDENNITÀ GIORNALIERA DI MANEGGIO VALORI.

Le parti concordano di confermare l'indennità maneggio valori in proporzione al valore medio dei valori maneggiati e del numero di giorni di effettivo svolgimento di tali compiti.



D) INDENNITA' UFFICIALE DI STATO CIVILE

Al personale titolare di delega per le funzioni di Ufficiale di Anagrafe e di Stato Civile, viene attribuita la specifica indennità di cui all'art. 17, c. 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999 nella misura di € 300,00 annui.

E) INDENNITA' PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO UNA PARTICOLARE RESPONSABILITÀ (Art. 36 CCNL del 22.01.2004)

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite specifiche indennità al personale formalmente incaricato della Responsabilità di procedimenti o di coordinamento di altri lavoratori, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati dai rispettivi responsabili dei servizi con atto datoriale nel quale dovranno essere determinate responsabilità, limiti e quantificazione economica.

Per il personale che svolge il proprio servizio a part-time o a orario ridotto, l'indennità dovrà essere corrisposta in proporzione al servizio prestato.

INDENNITA'	QUALIFICA	N. DIP.	IMPORTO BASE	IMPORTO ANNUALE
Rischio	Operai	2	€ 30,00/mese	€ 360,00
	Operatori socio sanitari	2	€ 30,00/mese	€ 360,00
Disagio	Operai	2	€ 30,00/mese	€ 360,00
	Operatori socio sanitari	1	€ 30,00/mese	€ 360,00
Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile	Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile	1	==	€ 300,00
Maneggio valori	Economo comunale	1	€ 1,55/giorno	
	Addetti servizi demografici	2	€ 0,52/giorno	

Art. 16 - PROGETTI INCENTIVANTI

1. Su valutazione del Responsabile di Area potranno essere assegnati compiti, funzioni, obiettivi ed attività ritenuti prioritari con lo scopo di migliorare qualitativamente e quantitativamente sia i servizi interni che quelli rivolti all'utenza. Tali obiettivi potranno essere assegnati a tutti i dipendenti o ad una parte del personale sulla base della tipologia di attività da svolgere e della disponibilità dei singoli dipendenti.
2. Il progetto incentivante dovrà essere predisposto e presentato sulla base di un "piano di lavoro" che illustri obiettivo, modalità di svolgimento, tempi previsti, soggetti coinvolti, risorse necessarie e ogni altro elemento ritenuto utile.
3. I progetti incentivanti dovranno essere svolti all'interno dell'orario di lavoro ordinario.
4. Il compenso stabilito sarà liquidato solo ad avvenuto raggiungimento dell'obiettivo.

Art. 17 - DISTRIBUZIONE DEL FONDO IN BASE A VALUTAZIONE PER MERITO E RISULTATO

1. La produttività collettiva relativa all'anno 2010 verrà liquidata entro marzo 2011 al personale dipendente a tempo indeterminato e a quello a tempo determinato che abbia prestato almeno 6 mesi di attività lavorativa presso l'ente nell'anno di riferimento, con l'utilizzo delle tabelle allegate (allegato B) al presente contratto a seguito di valutazione dei responsabili di Area, ciascuno per il proprio personale.
2. La valutazione del personale deve avvenire almeno in due distinti momenti nell'arco dell'anno, così da permettere ai dipendenti che presentino dei giudizi mediocri o negativi, di mettere in atto ogni possibile azione utile a migliorare la propria valutazione.
3. Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio con il dipendente, il quale verrà sentito oralmente e potrà altresì presentare memorie scritte al valutatore entro 5 giorni dalla data di consegna della relativa scheda di valutazione.



4. Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore a 60/100, il Responsabile dell'Area è tenuto a motivarlo per iscritto. I dipendenti che presentino una valutazione inferiore a 60/100 saranno esclusi dalla ripartizione della produttività collettiva.
5. Le somme non utilizzate, derivanti da valutazioni negative, saranno riassegnate alla medesima area nel successivo esercizio finanziario.

Art. 18 - INCENTIVI DERIVANTI DA NORME LEGISLATIVE

1. L'erogazione dei compensi, previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale è disciplinata dalle specifiche norme istitutive e può essere integrata da criteri procedurali.
2. Le attività che danno diritto alla corresponsione degli incentivi possono essere riassunte nei seguenti punti:
 - a) da art. 92 - L. 163/06 e successive modifiche (progettazione ed atti di pianificazione);
 - b) art. 208, comma 4 - D. Lgs. 285/92 (Codice della Strada);
 - c) art. 3, comma 57 - L. 662/96 (Recupero I.C.I.);
 - d) art. 59, comma 1 - D. Lgs. 446/97 (Incentivi personale Servizio Tributi);
 - e) art. 43, commi da 1 a 5 - L. 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, contributi su prestazioni non obbligatorie, risparmi di gestione su budget del singolo Settore);

Art. 19 - COMMISSIONI BILATERALI DI VERIFICA

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione contrattuale, dell'applicazione degli accordi integrativi, del raggiungimento dei risultati previsti, per l'approfondimento di specifiche problematiche e per le pari opportunità, possono essere costituite, ove ne ricorrono le condizioni, più commissioni bilaterali che restano in carica per la durata della vigenza del presente accordo.
2. I componenti delle Commissioni sono designati dalla RSU per la parte sindacale.
3. A titolo esemplificativo possono essere costituite le seguenti commissioni :
 - Commissione sull'attività di Formazione
 - Commissione Pari Opportunità
 - Commissione di verifica e controllo sull'istituto della Produttività
 - Commissione di verifica e controllo sull'attivazione e gestione del sistema permanente di valutazione
 - Commissione di verifica e controllo sulla quantità e qualità del mercato del lavoro soprattutto rispetto alle nuove forme di flessibilità (rapporti professionali-convenzioni-lavori atipici) come pure rispetto alle condizioni di lavoro e di rispetto dei diritti contrattuali delle attività terziarizzate

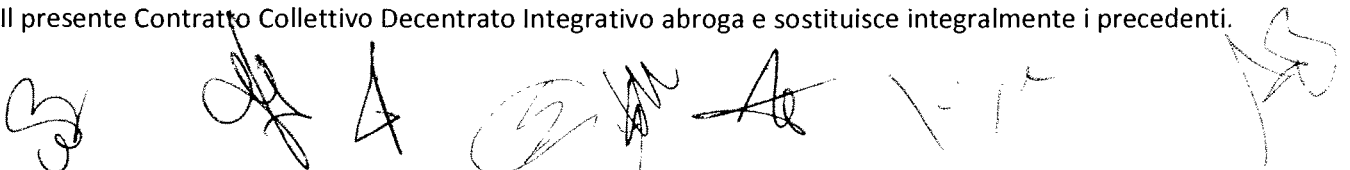
TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO DECENTRATO

1. Quando emergono controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta di inizio della procedura di conciliazione.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla data della richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. In caso di eventuali errori materiali od omissioni si farà riferimento a quanto previsto nei verbali delle riunioni debitamente sottoscritti dalle parti.

Art. 21 - NORME FINALI

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo abroga e sostituisce integralmente i precedenti.



2. Per gli istituti a carattere economico o giuridico non previsti dal presente CCDI si rimanda alle norme contrattuali e legislative vigenti.
3. Si concorda, inoltre, che si terrà una sessione a scadenza almeno semestrale per la verifica dell'applicazione del CCDI.

ALLEGATI AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO:

- Allegato A): COSTITUZIONE DEL FONDO;
- Allegato B): SCHEDE DI VALUTAZIONE PER LA RIPARTIZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA;
- Allegato C): SCHEDE DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA E RELATIVE NOTE ESPLICATIVE

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there is a cursive signature, a large number '4', a signature that appears to be 'S.', a signature that appears to be 'AA', a signature that appears to be 'L.', a signature that appears to be 'AS', and a signature that appears to be 'Sd'.

LINEE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

RISORSE DECENTRATE STABILI			IMPORTO
CONTRATTO	DESCRIZIONE		
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. b) CCNL 6.7.1995: Il fondo destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno.		
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. c) CCNL 6.7.1995: Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità.		
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. d) CCNL 6.7.1995: Fondo per la qualità della prestazione individuale.	€	23.766,45
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. e) CCNL 6.7.1995: Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi		
CCNL 1.4.1999	Art.1, comma 57 L. 662/1996: Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni		
CCNL 1.4.1999	Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2 ovvero fondo per il compenso del lavoro straordinario, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incanato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati		
CCNL 1.4.1999	Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;	€	2.088,01
CCNL 1.4.1999	L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato (L.E.D.) al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996.	€	5.735,94
CCNL 5.10.2001	Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€	4.744,28
CCNL 22.1.2004	Le risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€	2.594,55
CCNL 22.1.2004	Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un incremento percentuale dello 0,50% qualora la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.	€	2.092,38
CCNL 9.5.2006	Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate (aventi carattere di certezza e stabilità) di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	2.585,95
CCNL 11.4.2008	Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.	€	3.390,21
+	Recupero progressioni orizzontali personale cessato o inquadrate in categoria superiore per progressione verticale	€	14.376,53
TOTALE A SEGUITO DEI RINNOVI CONTRATTUALI €			61.374,30

TUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ

RISORSE DECENTRATE VARIABILI			IMPORTE
CONTRATTO	DESCRIZIONE		
CCNL 1.4.1999	Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alla tipologia di risorse del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.	art.17, comma 5	€ 1.783,96
CCNL 1.4.1999	Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	art.15, comma 1 lett. k)	€ 4.102,50
CCNL 1.4.1999	Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997	art.15, comma 2	€ 5.186,74
CCNL 1.4.1999	In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	art.15, comma 5	€ 4.813,26
TOTALE €			15.886,46

TOTALE RISORSE DECENTRATE € 77.260,76

SCHEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

DIPENDENTE:

PERIODO DI RIFERIMENTO: anno 2010

DIMENSIONI		FATTORI		VALUTAZIONE					TOT.
				1	2	3	4	5	
1	Responsabilità dei risultati	1.1	Organizza preventivamente il tempo in funzione dell'obiettivo						
		1.2	Presidia l'obiettivo						
2	Capacità relazionali	2.1	Facilita le relazioni						
		2.2	Osserva il feedback						
		2.3	Smorza/gestisce le animosità						
		2.4	Comunicazione interna						
3	Capacità di relazionarsi con gli utenti	3.1	Comunicazione esterna						
		3.2	Relazione con l'utenza						
4	Capacità di risoluzione dei problemi	4.1	Cerca soluzioni efficaci						
5	Capacità di decisione	5.1	Tende a decidere con gli altri						
6	Capacità di iniziativa	6.1	Risponde agli stimoli altrui						
		6.2	Fa proposte fattibili						
7	Flessibilità al cambiamento e capacità di adattamento	7.1	Allargamento delle proprie mansioni						
		7.2	Gestione delle emergenze						
		7.3	Si attrezza per colmare le proprie lacune						
8	Produttività	8.1	Efficienza						
		8.2	Efficacia						
9	Capacità organizzativa	9.1	Competenza organizzativa						
10	Lavoro di squadra	10.1	Impegno per il risultato del gruppo						
		10.2	Collaborazione						
TOTALE									

LIVELLO	MODALITA' DI ATTRIBUZIONE
1	Esistono ampi spazi di miglioramento di quella dimensione
2	Esiste la necessità di un miglioramento in uno o più fattori di quella dimensione
3	Rispetta la maggior parte dei fattori di quella dimensione
4	Manifesta tutti i fattori della dimensione da valutare
5	Manifesta risultati superiori rispetto a quanto richiesto dai fattori della dimensione

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIMENSIONI		FATTORI	INDICATORI DEI FATTORI DI VALUTAZIONE	
1	Responsabilità dei risultati	1.1	Organizza preventivamente il tempo in funzione dell'obiettivo	
		1.2	Presidia l'obiettivo	
	2	Capacità relazionali	1.1.1	Si preoccupa di conoscere i tempi di lavoro previsti dal piano prima di agire
			1.1.2	Concorda preventivamente i cambiamenti di programma col suo capo (di fronte a imprevisti)
			1.2.1	Conosce il risultato atteso delle sue azioni
			1.2.2	Controlla i passaggi critici
			1.2.3	Quando il risultato prevedibile è diverso informa il capo
		1.2.4	Va dal capo con delle ipotesi di soluzione	
		1.2.5	Partecipa attivamente alla condivisione dei passaggi critici (col suo capo e con i colleghi)	
		2.1	Facilita le relazioni	2.1.1
2.2	Osserva il feedback	2.1.2	Prende l'iniziativa (guida) nelle relazioni che provoca sugli interlocutori	
3	Capacità di relazionarsi con gli utenti	2.3	Smorza/gestisce le animosità	
		2.4	Comunicazione interna	
	3.1	Comunicazione esterna	2.2.1	Cerca costantemente di capire le reazioni che provoca sugli interlocutori
			2.3.1	Dice quello che pensa
			2.3.2	Non usa modi aggressivi
			2.3.3	Non contrattacca
			2.4.1	Ascolta sempre
3.2	Relazione con l'utenza	2.4.2	Fa domande per capire	
		2.4.3	Verifica ciò che ha capito	
		2.4.4	Assenza di malintesi o fraintendimenti	
		3.1.1	disponibilità e cortesia verso l'utenza esterna	
		3.2.1	capacità e flessibilità nella risoluzioni delle problematiche presentate dall'utenza	

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIMENSIONI		FATTORI		INDICATORI DEI FATTORI DI VALUTAZIONE	
		4.1	Cerca soluzioni efficaci	4.1.1	Formula più alternative
4 Capacità di risoluzione dei problemi				4.1.2	Valuta pro e contro, rispetto all'obiettivo, di ognuna delle alternative
				4.1.3	Non difende ad oltranza le proprie posizioni
				4.1.4	Non attacca le proposte altrui
	5	5.1	Tende a decidere con gli altri	5.1.1	Ascolta le soluzioni altrui
6 Capacità di iniziativa				5.1.2	Fa domande per capire le soluzioni altrui
				5.1.3	Sa cambiare idea
	6	6.1	Risponde agli stimoli altrui	6.1.1	Sa cogliere le aspettative del gruppo e dell'utenza
7 Flessibilità al cambiamento e capacità di adattamento				6.2	Fa proposte fattibili
				6.2.1	Concorda soluzioni utili a sé e agli altri, compatibili col sistema (è propositivo)
				6.2.2	Si organizza per convincere piuttosto che per vincere
				7.1	Allargamento delle proprie mansioni
				7.1.1	Reagisce attivamente di fronte a nuovi compiti
				7.1.2	Quando serve per l'obiettivo impara a fare cose nuove
				7.1.3	Lavora per obiettivi e non per compiti
				7.1.4	Capacità di interscambio (non meccanica, ma con atteggiamento professionale)
				7.2	Gestione delle emergenze
				7.2.1	Ristruttura il proprio campo (operativo e mentale) e il proprio tempo
				7.2.2	Negoza piuttosto che imporre
				7.2.3	Non si lamenta ma cerca soluzioni
				7.3	Si attrezza per colmare le proprie lacune
				7.3.1	E' disponibile all'aggiornamento e formazione
				7.3.2	Impara dai propri errori (non li ripete)

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIMENSIONI		FATTORI		INDICATORI DEI FATTORI DI VALUTAZIONE			
8	Produttività	8.1	Efficienza	8.1.1	Puntualità		
				8.1.2	Calcola sempre i costi delle singole azioni		
				8.1.3	E' attento a cogliere gli sprechi dovuti a sinergie mancate		
				8.1.4	Aiuta a cogliere i costi nascosti (organizzativi)		
		8.2	Efficacia	8.2.1	Capisce gli obiettivi e le loro evoluzioni (conseguenze)		
				8.2.2	Competenza tecnica (non fa errori tecnici)		
				8.2.3	Non perde mai di vista l'insieme degli obiettivi del sistema		
				8.2.4	Considera l'efficacia del settore importante quanto l'efficacia personale		
		9	Capacità organizzativa	9.1	Competenza organizzativa	9.2.1	Agisce conoscendo i contenuti della funzione
						9.2.2	Agisce con conoscenza dell'organigramma (non compie invasioni di campo)
9.2.3	I suoi comportamenti sono in funzione di un obiettivo						
10	Lavoro di squadra	10.1	Impegno per il risultato del gruppo	10.1.1	E' attento al risultato del gruppo		
				10.1.2	Accetta le osservazioni del gruppo		
				10.1.3	Fa osservazioni ai membri del gruppo		
				10.1.4	Accetta i controlli sul lavoro del gruppo		
		10.2	Collaborazione	10.2.1	Partecipa al lavoro di gruppo		
				10.2.2	Dà il proprio contributo al gruppo di lavoro		

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

DIPENDENTE:

CAT.:

PERIODO:

DESCRIZIONE	PUNTEGGIO	
ESPERIENZA ACQUISITA		0

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

Prestazione individuale/valutazione

- autonomia nello svolgimento dei compiti affidati		
- uso corretto degli strumenti di lavoro		
- scarsa propensione agli errori		
- allargamento e/o arricchimento dei compiti		
TOTALE	0	0

Professionalità

- partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati		
- adattamento alle dinamiche di gestione ed al cambiamento		
- organizzazione del lavoro		
- capacità sostitutiva e/o propositiva		
TOTALE	0	0

RISULTATI CONSEGUITI

- valutazione dell'apporto individuale		
- qualità del prodotto		
TOTALE	0	0

ATTRIBUTI PROFESSIONALI

Interventi formativi

- corsi di formazione fino a 1 giornata		
- corsi di formazione fino a 30 ore complessive		
- corsi di formazione fino a 50 ore complessive		
TOTALE	0	0

Titolo di studio

- titolo di laurea		
- titolo di scuola media superiore		
- titolo di scuola media inferiore		
- corsi di specializzazione esterna superiori alle 50 ore		
TOTALE	0	0

TOTALE COMPLESSIVO 0 0

A large handwritten signature is written over the 'TOTALE COMPLESSIVO' line. Below it, several other signatures and initials are present, including a large '4' on the left and a signature that appears to be 'Bruni'.

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' (anno 2010)

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. b) CCNL 6.7.1995:	Il fondo destinato alla corrispondenza delle indennità di turno, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno.	€ 33.370,49
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. c) CCNL 6.7.1995:	Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità.	€ 2.500,00
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. d) CCNL 6.7.1995:	Fondo per la qualità della prestazione individuale.	€ 10.000,00
CCNL 1.4.1999	Art.31, comma 2 lett. e) CCNL 6.7.1995:	Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	€ 5.680,77
CCNL 1.4.1999	Art.15, comma 1 lett. A)	Art.1, comma 57 L. 662/1996: Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni "QUOTA PARTE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 31, COMMA 2, È STIPULATO PER IL COMPENSO DEL LAVORO STRAORDINARIO, GIÀ DESTINATE AL PERSONALE DELLE EX QUALIFICHE VII e VIII che risulta incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati". Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;	€ 2.088,01
CCNL 1.4.1999	Art.15, comma 1 lett. g)	L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato (L.E.D.) al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;	€ 5.735,94
CCNL 5.10.2001	Art.4, comma 1	Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 4.744,28
CCNL 22.1.2004	Art.32, comma 1	Le risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,52% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 2.594,55
CCNL 22.1.2004	Art.32, comma 2	Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un incremento percentuale dello 0,50% qualora la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti.	€ 2.092,38
CCNL 9.5.2006	Art.4, comma 1	Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate (aventi carattere di certezza e stabilità) di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 2.585,95
CCNL 11.4.2008	Art.8, comma 2	Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.	€ 3.390,21
	+	Precedono progressioni orizzontali del personale cessato e inquadrate in categoria superiore per progressione verticale	€ 14.376,53
TOTALE A SEGUITO DEI RINNOVI CONTRATTUALI			€ 61.374,30

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI € 51.851,26
DISPONIBILITA' RISORSE STABILI 9.523,04

CONTRATTO		DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 1.4.1999	art.17, comma 2 lett. a)	Costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.99	€ 33.370,49
CCNL 1.4.1999	art.17, comma 2 lett. d)	il pagamento della indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 2.500,00
CCNL 22.1.2004	art.33	Al fine di conseguire un progressivo inasprimento 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". Compensazione in misura non superiore a € 2000 annui lordi.	€ 10.000,00
CCNL 9.5.2006	art.7	eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità	€ 5.680,77
CCNL 22.1.2004	art.36	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 , agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali , ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatore e le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile .	€ 300,00

ALL. A)

COSTITUZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

RISORSE DECENTRATE VARIABILI			IMPIEGO RISORSE VARIABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA'			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	
CCNL 1.4.1999	Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alla tipologia di risorse del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.	€ 1.783,96	CCNL 1.4.1999	art. 17, comma 2 lett. g)	Incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k).	€ 4.102,50
CCNL 1.4.1999	Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17.	€ 4.102,50				
CCNL 1.4.1999	Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ 5.186,74				
CCNL 1.4.1999	In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.	€ 4.813,26				
TOTALE		€ 15.886,46				

TOTALE € 4.102,50
 DISPONIBILITA' € 11.783,96
 DISPONIBILITA' FONDO RISORSE DECENTRATE € 21.307,00

TOTALE RISORSE DECENTRATE € 77.260,76

Amabile
B. Schini
AS
[Signature]
[Signature]
[Signature]

