



**Comune di Verdellino**

**Contratto decentrato integrativo  
per la disciplina del salario accessorio**

***Biennio 2009 - 2010***

Approvato con delibera di G.C. n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_

Il giorno \_\_\_\_\_ del mese di GIUGNO dell'anno duemilaDIECI, presso la Sala del Consiglio Comunale del Palazzo comunale del Comune di Verdellino, si è riunita la delegazione trattante costituita ai sensi dell'art. 10 – commi 1 e 2 – del CCNL del 1.4.1999 e dell'art. 4 del CCNL 22.01.2004.

- Per la parte pubblica rappresentata da:

Presidente della delegazione di parte pubblica

- Brolis dr. Angelo            Segretario Comunale - Direttore    Generale

- Pansera Antonia            Responsabile Area Amministrativa

- e per la parte sindacale rappresentata da:

- Delcarro Angelo            Esponente RSU  
- Nisoli Enrico                Esponente RSU  
- Blandini Nicolò            Esponente RSU  
- Morelli Luigi                Esponente RSU  
- Vezzoli Secondo            Funzionario sindacale SULPM  
- Coti Rinaldo                Funzionario sindacale CISL  
- Carolei Alessandro        Funzionario sindacale CGIL

<b>PER LA DEFINIZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO E SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL BIENNIO 2009 - 2010</b>
---

Le altre Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, che non sono presenti alla stipula del presente testo contrattuale, sono state opportunamente informate della definizione della piattaforma contrattuale e convocate, come risulta dalle relative note agli atti.

Preso atto della costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa:

- **per l'anno 2009**, come definito dal responsabile dell'Area Amministrativa con proprio atto n. 559 del 23/12/2009 e sulla base delle indicazioni operative definite dalla Giunta comunale con le deliberazioni n. 29 del 24/02/2010 e n° 44 del 14/04/2010, il cui valore complessivo viene riportato in modo dettagliato nell'**allegato "A1"**;

- **per l'anno 2010**, come definito dal responsabile dell'Area Amministrativa con proprio atto n. 214 del 24/05/2010 e sulla base delle indicazioni operative definite dalla Giunta comunale con deliberazione n. 54 del 26/05/2010, e riportato in modo dettagliato nell'**allegato "B1"**;

Richiamati:

- La deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale il Presidente della delegazione di parte pubblica è stato autorizzato a sottoscrivere il presente contratto collettivo decentrato integrativo;
- La relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa redatta dalla responsabile del settore finanziario in data \_\_\_\_\_ - atti n° \_\_\_\_\_;
- La certificazione del Revisore dei conti n° \_\_\_\_\_ in data \_\_/05/2010, rilasciata ai sensi dell'art. 4° bis del D. Lgs. 30-03-2001 n. 165;

Dopo ampia ed esauriente discussione

<b>SI CONVIENE QUANTO SEGUE :</b>
-----------------------------------

## TITOLO I Disposizioni Generali

### Art. 1

#### Ambito d'applicazione e durata dell'accordo aziendale integrativo.

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il biennio 2009-2010, in applicazione del disposto dell'art. 5 – comma 1 del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004.
2. La determinazione del fondo e la parte normativa relativa all'anno 2010 è stata predisposta in assenza del CCNL biennio economico 2010/2011 e del CCNL triennio normativo 2010/2013 e pertanto sarà suscettibile di rideterminazione e aggiornamento all'atto dell'entrata in vigore di tale contratto ed in base ai disposti nello stesso contenuti;
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi (vedi anche art. 2 – comma 4 – CCNL 22/01/2004).

## TITOLO II

### Disciplina ripartizione e utilizzo del fondo

#### Art. 2

##### Criteria di ripartizione delle risorse decentrate

Le risorse indicate negli allegati A1 e B1, pari a **€ 97.290,59 per l'anno 2009** e **ad € 101.189,54 per l'anno 2010**, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente ed i qualità dei servizi istituzionali, come specificato:

- **nell'allegato A2 per l'anno 2009;**
- **nell'allegato B2 per l'anno 2010.**

1. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.
2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.
3. Sono fatte salve eventuali integrazioni a seguito di contrattazione collettiva a livello nazionale.

<b>2/A - INDENNITA' DI COMPARTO</b>
-------------------------------------

Le risorse destinate alla costituzione del fondo sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Le risorse destinate alla costituzione del fondo sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione **dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Non sono detratte, dall'entrata in vigore del citato contratto collettivo nazionale di lavoro, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico. Restano invece finanziate con il fondo la quote di indennità di

comparto per le assunzioni finalizzate a coprire posti precedentemente coperti da personale cessato dal servizio.

Per il biennio 2009 - 2010 le **quote mensili** per dipendente **da detrarsi** sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

<b>Per un totale complessivo per</b>	<b>l'anno 2009 di</b>	<b>€ . 15.861,72</b>
	<b>l'anno 2010 di</b>	<b>€ . 15.515,40</b>

<b>2/B - RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI</b>
--

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 2.**

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le altre finalità.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

A tal fine il fondo è stato incrementato delle risorse annue connesse alla rideterminazione del fondo per le progressioni orizzontali derivanti dai CCNL del 2001, del 2004, del 2006, del 2008 e del 2009, sulla scorta delle indicazioni fornite dall'ARAN oltrechè dei contenuti della dichiarazione congiunta n° 14, allegata al CCNL del 22/01/2004, confermata dalla dichiarazioni congiunta n° 4, in appendice al CCNL del 09/05/2006 che, si ritiene applicabile anche con riferimento agli analoghi incrementi derivanti dal predetto CCNL dell'11/04/2008 e confermata dalla dichiarazione congiunta n. 1 ccnl 2009.

La somma totale del fondo è pertanto **depurata dai seguente importi:**

\* Importo dovuto per progressioni orizzontali e Led precedenti fino al 31/12/2007

**per l'anno 2009** € 33.645,09.=

**per l'anno 2010** € 32.885,00.=

**A tale quota dovrà essere aggiunta:**

\* la quota relativa alle progressioni orizzontali relative all'anno **2009**  
**fino alla spesa massima di**

€ 0,00.=

\* la quota relativa alle progressioni orizzontali relative all'anno **2010**  
**fino alla spesa massima di**

€ 3.200,00.=

La somma destinata alle nuove progressioni orizzontali è distribuita tra i profili professionali dal Direttore generale nella definizione del piano annuale delle progressioni orizzontali.

<b>2/C - INDENNITA' DI TURNO</b>
----------------------------------

Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00):  
\* maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo:  
\* maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno:  
\* maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- d) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno**.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nell'**anno 2009** sono le seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>somma prevista</b>
Agenti di P.M.	3	€ 5.100,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>€ 5.100,00</b>

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nell'**anno 2100** sono le seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>somma prevista</b>
Agenti di P.M.	3	€ 5.100,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>€ 5.100,00</b>

L'indennità di turno sarà liquidata dai responsabili di settore.

<b>2/D - INDENNITA' DI RISCHIO</b>
------------------------------------

**L'indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate qualora sia già contemplata la relativa indennità);  
Vengono individuate le seguenti prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale:
  - 1) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale, ivi comprese le aiuole e il verde pubblico e di segnaletica in presenza di traffico;
  - 2) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, pozzi, impianti elettrici;
  - 3) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'attività di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- b) è quantificata in complessive **€ 30** mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nel biennio 2009 / 2010 sono le seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>somma prevista</b>
Operai specializzati	2	€ 720,00
Operai generici	1	€ 360,00
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>€ 1.080,00</b>

L'indennità di turno sarà liquidata dai responsabili di settore.

<b>2/E - INDENNITA' DI REPERIBILITA'</b>
--

L'**indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in **€10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (**€20,65**) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Il periodo di reperibilità dovrà risultare da specifico ordine di servizio del responsabile del settore. Viene confermato l'istituto della reperibilità per gli uffici demografici e per l'uffici manutenzioni esterne. Per l'ufficio demografico la reperibilità verrà assicurata, per garantire gli adempimenti relativi allo stato civile, nel caso vi siano almeno due giornate non lavorative consecutive.

Le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nel biennio 2009 /2010 sono le seguenti:

<b>Area attività</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Periodo Reperibilità</b>	<b>Somma prevista</b>
U.T.C.		dom.	€ 450,00
Servizi demografici	3 Impiegati	Doppia festività	€ 150,00
<b>TOTALE</b>			<b>€ 600,00</b>

L'indennità di reperibilità sarà liquidata dai responsabili di settore.

In caso di assenza dal servizio, in applicazione dell'art. 71, commi 1 e 5, del decreto legge 112/08 l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

<b>2/F - INDENNITA' MANEGGIO VALORI</b>
---

L'**indennità per maneggio valori** viene riconosciuta all'economista comunale e al personale adibito a servizi che comportano maneggio di valori di cassa (personale addetto agli uffici demografici).

Tale indennità compete all'economista per le sole giornate di effettivo servizio così come prevede l'art. 36 delle code contrattuali; pertanto nel caso di assenza del titolare verrà corrisposta al dipendente che ha proceduto alla sostituzione, previa verifica del responsabile che confermi l'avvenuta sostituzione.

Per gli altri dipendenti compete per le sole giornate nelle quali sono effettivamente adibiti a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità viene prevista nella misura giornaliera di € 1,02.= da rapportare, per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time, all'orario di lavoro.

L'indennità di maneggio valori sarà liquidata dai responsabili di settore.

Le risorse annue destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nel biennio 2009 / 2010 sono le seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>somma prevista</b>
Economista Comunale (€ 1.02 per 250 giorni lavorativi)	1	€ 255,00
Personale anagrafe (€ 1.02 per 300 giorni lavorativi)	1	€ 306,00
Personale anagrafe (€ 1.02 per 300 giorni lavorativi)	1	€ 306,00
Personale anagrafe (€ 1.02 per 300 giorni lavorativi)	1	€ 306,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.173,00</b>

#### 2/G - INDENNITA' EDUCATRICI ASILO NIDO

Le indennità sono riconosciute nelle misure previste dalle code contrattuali sottoscritte il 14/9/2000 e dal CCNL 5/10/2001.

**L'indennità per il personale educativo** dell'asilo nido sarà inserita mensilmente in busta paga e sarà rapportato ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità nel biennio 2009 / 2010 sono le seguenti:

<b>Tipo indennità</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Mesi</b>	<b>somma prevista</b>
Art.31 c.c. 14/09/2000	3 Educatrici	12	€ 1.859,24
Art. 6 CCNL 2001	3 Educatrici	12	€ 1.022,58
<b>TOTALE</b>			<b>€ 2.881,68</b>

#### 2/H - INDENNITA' DI DISAGIO

A decorrere dall'anno 2008 è **istituita l'indennità di disagio** di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 1.4/1999 volta a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità dei dipendenti.

L'indennità viene prevista per il personale che si trova esposto a situazione di disagio connessa:

1. sia ad un'articolazione dell'orario di lavoro plurisettimanale che prevede sostanziali modifiche della fascia di lavoro con cadenza settimanale, al fine di assicurare un'estensione dell'orario di apertura del servizio,
2. sia alla modifica del proprio turno di lavoro nel caso di assenza dei colleghi, al fine di assicurare il normale svolgimento del servizio.

L'indennità viene fissata nella misura di **€ 25,00 mensili** per il personale a tempo pieno.

In nessun caso dovrà determinarsi una sovrapposizione di presupposti applicativi con altri istituti a carattere indennitario; devono quindi intendersi escluse dall'ambito applicativo del presente istituto le prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi in applicazione di altre disposizioni del CNL ( es. turno, ecc.)

Il compenso per disagio deve essere riconosciuto agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio; la percezione del compenso deve pertanto essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere proporzionata alla reale esposizione della condizione di disagio nel caso di prestazione ad orario ridotto (personale part-time) o nel caso di modifica dell'orario di lavoro che non comporta modifica della fascia oraria di settimana in settimana.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono le seguenti:

per l'anno 2009

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Personale educatore asilo nido (calcolata x 11 mesi)	3	€ 825,00
Personale inserviente asilo nido (calcolata x 11 mesi)	1	€ 275,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.100,00</b>

per l'anno 2010

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Personale educatore asilo nido (calcolata x 11 mesi)	3	€ 825,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 825,00</b>

### Art. 3.

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art.7 del CCNL dell'08/02/2006 entrato in vigore il 09/05/2006 , sono attribuite al personale appartenente alle categorie **B, C e D** per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche **indennità**.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento dei responsabili di settore. Gli effetti economici decorrono dalla data di detto provvedimento.

A tal fine, si conviene che tali **compensi vengano fissati sulla soglia minima di € 1.000,00.= da attribuirsi al concorrere di entrambi i seguenti criteri:**

- **Funzioni di raccordo con il Responsabile di Settore con coordinamento di personale;**
- **Attività, caratterizzata da rilevante responsabilità ad effetto interno, svolta attraverso la formulazione di pareri e / o relazioni propedeutici all'emanazione dell'atto finale.**

Il predetto importo viene aumentato dell'importo annuo di € 700,00 quando, oltre al ricorrere dei criteri sopra indicati, si riscontrino situazioni di oggettiva difficoltà a curare il perfezionamento delle procedure, a causa di contesti sfavorevoli, valutati nello specifico anno per anno, così che **L'ATTIVITA' SVOLTA COMPORTI, IN MISURA PREVALENTE, SPECIFICHE E COMPLESSE RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO, CON ADOZIONE DI PROVVEDIMENTI A RILEVANZA ESTERNA.**

I dipendenti cui attribuire il predetto aumento sono individuati con provvedimento del direttore generale, a seguito della definizione della struttura organizzativa che correde il PEG.  
 Per l'anno 2009 si procederà all'individuazione dei dipendenti destinatari dell'aumento dell'indennità a consuntivo, sulla scorta dell'attività svolta nel periodo anzidetto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità nel biennio 2009 / 2010 sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
1.000,00	3	€ 3.000,00
1.700,00	2	€ 3.400,00

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1)**, del presente articolo, **nella misura massima di € 300,00 annuali.**

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	<b>€ 300,00</b>
b) Responsabile di tributi (x anno 2010)	<b>€ 300,00</b>
c) Addetto URP – Responsabile protocollo informatico e respons. amministrativo Privacy	<b>€ 300,00</b>
d) Formatore professionale	Profilo non presente
e) Responsabile di archivi informatici (amministratore di sistema e resp. informatico sicurezza dati protocollo)	<b>€ 300,00</b>
f) Ufficiale giudiziario	Profilo non presente
g) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	Affidato ad incaricato di P.O

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per il biennio 2009 / 2010 sono le seguenti:

per l'anno 2009:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
300,00	5	€ 1.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>€ 1.500,00</b>

per l'anno 2010:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
300,00	6	€ 1.800,00
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>€ 1.800,00</b>

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lett. i), fatte salve le competenze del Sindaco quale Ufficiale di Governo, sono individuati con apposito provvedimento del Sindaco. Gli effetti economici decorrono dalla data di detto provvedimento.

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti le indennità in parola di cui all'art. 36 del CCNL 22.01.2004; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte dalle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.

Le indennità citate sono espresse in valori annui lordi, sono commisurate ai tempi di durata dell'incarico espresso in mesi nel corso di ciascun anno e sono revocabili qualora il dipendente non sia più adibito alla funzione individuata.

Annualmente il responsabile della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.

I compensi per la responsabilità vengono corrisposti annualmente nel mese di gennaio successivo all'anno di riferimento **e sono rapportati ai giorni di effettiva presenza in servizio.**

#### **Art. 4**

##### **Applicazione art. 71 – comma 1 - D.L. n. 112/2008**

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nei precedenti articoli 2 – 3, nell'anno successivo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi **con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso). Tali somme costituiranno economie di bilancio.**

#### **Art. 5**

##### **Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi**

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati (art. 15 CCNL 1.4.1999).

L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e /o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999 (ART. 17 ccnl 1.4.1999).

Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art. 37 CCNL 22.01.2004).

Si conviene quindi che:

\* i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione;

\* la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti responsabili nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato dagli enti;

\* non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati

Le risorse per la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi gestionali vengono **assegnate a ciascun settore** secondo la seguente procedura:

- A) le risorse destinate alla produttività collettiva sono suddivise per il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione all'orario di lavoro e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- B) per ottenere il budget attribuito ad ogni settore si moltiplica il risultato del punto A) per il numero del personale appartenente ad ogni settore calcolato seguendo la stessa procedura sopraindicata.

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi vengono **erogate** in ragione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati da valutarsi con le seguenti modalità :

- nella misura del 50% in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi gestionali individuati nel PEG 2009 e nel PEG 2010;
- il restante 50% è legato alla valutazione della prestazione individuale sulla base dei criteri definiti nel sistema di valutazione già in vigore presso l'ente (vedi nota del direttore generale del 17/09/2004 – atti n° ----), espresso nella scheda di valutazione individuale annuale compilata da parte del responsabile di settore.

Per **l'anno 2009** le risorse complessivamente destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi vengono calcolate in € 22.468,48 (pari a circa € **900,00** per ciascun dipendente a tempo pieno) e a ciascun settore viene assegnato il seguente budget:

SETTORE	RESPONSABILE	N. DIPENDENTI A REGIME	N. DIPENDENTI ANNO 2009	IMPORTO
Servizi Amministrativi	Pansera Antonia	6,67	6,67	6.000,00
Lavori Pubblici	Camizzi Mario	5	5	4.500,00
Servizi Sociali	Carera Angela	4,5	4,22	3.800,00
Servizi finanziari	Teoldi Silvia	2,55	2,31	2.075,00
Edilizia e Ambiente	Guerini Giovanna	2	1	900,00
Polizia Locale	Colombo Angelo	3	3	2.700,00
Istruz./Cultura/Commercio	Fortunato / Brolis	2,75	2,75	2.475,00
Turn-over non ricoperto	(*)	0,26		
		26,48	24,95	22.450,00

Per **l'anno 2010** le risorse complessivamente destinate alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi vengono calcolate in € 16.118,16 (pari a circa € **660,00** per ciascun dipendente a tempo pieno) e a ciascun settore viene assegnato il seguente budget:

SETTORE	RESPONSABILE	N. DIPENDENTI A REGIME	N. DIPENDENTI ANNO 2010	IMPORTO
Servizi Amministrativi	Pansera Antonia	6,67	6,67	4.402,00
Lavori Pubblici	Camizzi Mario	5	5	3.300,00
Servizi Sociali	Carera Angela	4,5	3,5	2.310,00
Servizi finanziari	Teoldi Silvia	2,55	2,31	1.525,00
Edilizia e Ambiente	Guerini Giovanna	2	1	660,00
Polizia Locale	Colombo Angelo	3	3	1.980,00
Istruz./Cultura/Commercio	Brolis Angelo	2,75	2,75	1.815,00
Turn-over non ricoperto	(*)	0,26		

		26,48	24,23	15.992,00
--	--	-------	-------	-----------

L'effettiva erogazione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo in applicazione dei seguenti criteri generali e della relativa procedura applicativa:

1. Le quote di salario accessorio destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi **vengono distribuite per il 50% in funzione degli obiettivi e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente** e, in particolare, specificati per ciascun settore del piano esecutivo di gestione (P.E.G). Il grado di raggiungimento degli obiettivi rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
  - 1.1 Per l'utilizzo delle risorse di cui sopra, si farà riferimento ai progetti finalizzati individuati nel PEG degli anni 2009 e 2010.
  - 1.2 I progetti finalizzati, che dovranno coinvolgere tutti i dipendenti, verranno presentati dal responsabile di settore competente con l'indicazione a preventivo del grado di partecipazione del personale coinvolto. Potranno inoltre essere previsti anche obiettivi intersettoriali che coinvolgono personale appartenente a settori diversi.
  - 1.3 I criteri e le modalità di valutazione di tutti i progetti presentati sono definiti dal direttore generale tenendo conto dei tempi di realizzo, della complessità del progetto e dell'interesse strategico dell'Amministrazione sul progetto.
  - 1.4 La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dal direttore generale sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi concordati con i collaboratori, l'eventuale scostamento rispetto alle previsioni, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno.
  - 1.5 Ai fini della determinazione del raggiungimento degli obiettivi, la valutazione deve sempre essere espressa con riferimento al servizio effettivamente prestato. Nei casi di assenza, la quota individuale verrà decurtata in misura proporzionale alla mancata partecipazione del singolo dipendente alla realizzazione degli obiettivi, in ottemperanza alle previsioni dell'art. 5 del CCNL 31/07/2009.
  - 1.6 Considerato che nelle quote sopra specificate è confluito l'importo di cui all'art. 15 – comma 2 – del C.C.N.L. 01.04.1999 quantificato in € 5.300,80 - pari al 1,2% del monte salari 1997 -, si rinvia ad apposita certificazione del nucleo di valutazione ai fini dell'individuazione dei specifici obiettivi di produttività e di qualità da compensare con detto importo. Le economie conseguenti al mancato raggiungimento degli obiettivi finanziati con la predetta quota costituiranno economie di bilancio.
  
2. **Il restante 50%** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi **è erogato in relazione alla valutazione della prestazione individuale conseguita sulla base dei criteri definiti nel sistema di valutazione già in vigore presso l'ente e con riferimento al servizio effettivamente prestato.**
  - 2.1. L'erogazione della predetta quota viene assicurata in misura proporzionale alla valutazione della prestazione individuale conseguita, come risulta nella scheda di valutazione individuale annuale compilata da parte del responsabile di settore;
  - 2.2. Nei casi di assenza, la quota individuale come sopra calcolata, verrà decurtata in misura proporzionale ai giorni di assenza dal servizio, nel rispetto delle indicazioni dell'art. 5 del CCNL 31/07/2009.

#### **Liquidazione dei compensi relativi alla produttività collettiva**

I compensi relativi alla produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi verranno corrisposti ai dipendenti aventi diritto, sulla base del sistema di valutazione sopra descritto, alle seguenti scadenze:

- **la quota del 50% collegata al raggiungimento degli obiettivi** e dei programmi individuati dagli strumenti di programmazione adottati dall'ente, entro il mese di **marzo dell'anno successivo** a quello di competenza mediante apposito dispositivo (**per l'anno 2009 entro il prossimo mese di luglio 2010**);

- **la quota del 50% collegata alla valutazione della prestazione individuale** entro il mese di **aprile dell'anno successivo** a quello di competenza mediante apposito dispositivo (**per l'anno 2009 entro il prossimo mese di agosto 2010**).

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

**I risparmi derivanti dall'applicazione dei precedenti punti 1.5 e 2.2 costituiranno economie di bilancio per la quota derivante dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08.**

#### **Art. 6**

#### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale**

1) **Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 – comma 5 – del d.lgs 163/2006** ( ex art.18, della L. 109/94 – c.d. legge Merloni- e successive modifiche ed integrazioni) risultano finanziate nell'ambito dei quadri economici approvati per le singole opere.

Le suddette risorse saranno determinate e liquidate secondo le modalità previste dal vigente regolamento sulla ripartizione degli incentivi sulle progettazioni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 in data 16/04/2004.

Per l'anno 2009 la somma da erogare risulta pari ad **€ 842,81**.

Per l'anno 2010 la somma da erogare risulta pari ad **€ 11.945,88**.

2) Per quanto attiene infine all'esercizio delle competenze previste dal D. Lgs. n° 30/2007 (Diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione europea), con l'art. 2, comma 11, della legge 24/12/2007, n° 24 (legge finanziaria 2008) sono stati stanziati **contributi in favore dei Comuni in considerazione dei nuovi compiti loro attribuiti dal D. Lgs. 30/2007, recante la disciplina del diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione europea**. Con Decreto Ministeriale 28/04/2008, sono stati individuati i criteri di ripartizione di tali contributi, una quota dei quali va a beneficio degli addetti i servizi demografici che hanno effettivamente svolto le nuove funzioni.

Per l'anno 2009 la somma da erogare risulta pari ad **€ 372,59**.

Per l'anno 2010 viene approssimativamente indicata la somma di **€ 400,00**.

Detta somma verrà devoluta al personale dei servizi demografici che ha svolto tali funzioni in base agli apporti individuali.

#### **Art. 7**

#### **Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore**

Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

L'applicazione dell'accordo è decorsa dal mese di aprile 2008. Per tale materia si rinvia agli accordi sottoscritti definitivamente in data 29/12/2008 e specificatamente, per il biennio 2009 / 2010, alle programmazioni dei servizi serali e festivi predisposte per l'anno 2009 con atto n° 2401/09 del 26/02/2009 e per l'anno 2010 con atto n° 6402/10 del 27/05/2010.

La verifica verrà eseguita nel periodo gennaio – marzo dell'anno successivo.

### **TITOLO III**

#### **Disciplina della progressione orizzontale**

#### **Art. 8**

## **Criteria per la progressione orizzontale**

Le risorse per la progressione economica all'interno della categoria sono finalizzate all'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive al trattamento tabellare iniziale di ogni categoria e delle posizioni di accesso B3 e D3;

Con decorrenza dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale per le quattro categorie e per i profili di B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto e precisamente:

- a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 alla B7;
- c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
- d) per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 alla D6.

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.01.2004 e **la data di decorrenza economica degli incrementi è fissata al 1° GENNAIO DI OGNI ANNO.**

In ottemperanza all'art. 34 – comma 5 – del CCNL 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria, qualora però il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo personale la differenza, assorbibile nella successiva progressione economica.

Al personale proveniente per processi di mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Tutte le somme necessarie per corrispondere il beneficio in parola, anche negli anni successivi a quello di attribuzione, vengono interamente prelevate dalle risorse prima destinate al salario accessorio e si trasformano in trattamento fondamentale, anche ai fini pensionistici e di buonuscita, transitando anche nel corrispondente capitolo di bilancio.

La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'interno ente, distinta solo per categoria.

**Le selezioni per la progressione orizzontale sono effettuate una volta l'anno con decorrenza 1° gennaio, secondo le previsioni del piano annuale approvato dal Direttore generale e nei limiti delle risorse disponibili.**

Le risultanze complessive delle selezioni sono approvate dal Direttore Generale.

Non è possibile prevedere più progressioni orizzontali nello stesso anno.

### **CRITERI GENERALI**

La progressione orizzontale si realizza nei limiti delle risorse assegnate a tale fine.

Potranno partecipare alla selezione per la formazione della graduatoria i lavoratori che risultano essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, così come previsto dall'art. 9, comma 1, del CCNL 28/02/2008.

La metodologia con cui si realizzeranno i percorsi di progressione economica, all'interno della categoria, si basa su criteri selettivi, in quanto riguardano un numero limitato di addetti, individuati, fra quelli potenzialmente interessati, sulla base del punteggio rispettivamente conseguito secondo i criteri sotto specificati.

Relativamente alla procedura di selezione:

- 1) - ogni responsabile predisponde la scheda di valutazione di ogni dipendente appartenente al settore da lui diretto; il segretario comunale/direttore generale predisponde la scheda di valutazione dei dipendenti responsabili di settore incaricati delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- 2) - le valutazioni espresse sul personale all'interno del procedimento previsto per l'erogazione del fondo incentivante o quelle concernenti l'attribuzione dell'indennità di risultato ai responsabili di settore/area vengono utilizzate anche ai fini della progressione economica;
- 3) - l'attribuzione vera e propria viene fatta avendo cura di attribuire la progressione ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio complessivo più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nell'ambito comunque del fondo complessivo disponibile;
- 4) - a parità di punteggio, verrà data la precedenza al dipendente che nell'anno precedente ha ottenuto, nella graduatoria per la progressione, un punteggio complessivo più alto all'interno della propria categoria;
- 5) - in caso di ulteriore parità di punteggio, verrà data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nell'Ente ed ulteriormente, al dipendente che ha avuto la progressione orizzontale più remota;
- 6) L'anzianità di servizio di un dipendente a part-time ai fini del diritto a partecipare alla selezione deve essere considerata a tempo pieno, mentre il punteggio da attribuirsi dovrà essere proporzionato alla durata della prestazione.
- 7) - per concorrere alla selezione è necessario ottenere nella scheda di valutazione per l'anno in corso, la valutazione minima di 50/60;

#### **CRITERI PARTICOLARI PER FORMAZIONE GRADUATORIE NELLE CATEGORIE A – B - C**

In presenza di valutazioni compiute a livello decentrato (poichè il ruolo di valutatore è affidato a soggetti diversi), al fine di permettere la gestione unitaria della progressione orizzontale e quindi di ricondurre ad unità i diversi metri di giudizio, la selezione verrà eseguita con i seguenti criteri;

- a) si considerano ai fini della progressione orizzontale i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio superiore alla valutazione media del proprio settore;
- b) tra di essi verrà formata la graduatoria seguendo gli elementi di valutazione generale;
- c) qualora, con i suddetti criteri, non venissero assegnati tutti i passaggi previsti nella selezione, per l'assegnazione dei posti residui verrà formata un'altra graduatoria, con i criteri di cui al punto b), tra tutti gli altri dipendenti in possesso dei requisiti previsti al punto n. 10 del precedente paragrafo.

#### **ELEMENTI DI VALUTAZIONE**

Per la definizione del sistema generale di progressione si è ritenuto opportuno non discostarsi dalle indicazioni contrattuali e attribuire particolare rilevanza alla valutazione della prestazione (ciò che il valutato ha fatto e come lo ha fatto) nell'ambito di tutte le categorie professionali, in un'ottica di valorizzazione dei lavoratori che hanno dimostrato maggior impegno e hanno ottenuto i migliori risultati.

La valutazione sarà effettuata tenuto conto dei programmi e degli obiettivi approvati dalla Giunta comunale con il PEG.

### CATEGORIA "A" - "B" e primo passaggio CATEGORIA "C"

- 1. Esperienza acquisita:** peso 20% - punteggio massimo 20 punti  
Vengono attribuiti 5 punti per ogni anno di servizio prestato nell'Ente o in altra P.A.-  
La frazione superiore a 6 mesi equivale ad un anno.
- 2. Risultati ottenuti:** peso 20% - punteggio massimo 20 punti  
La valutazione è effettuata in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi e programmi assegnati.
- 3. Impegno e qualità prestazione individuale:** peso 60% - punteggio massimo 60 punti  
Si ottiene valutando lo scostamento del punteggio ottenuto nella scheda individuale compilata dai responsabili di servizio/area/settore e dal Segretario comunale, rispetto alla valutazione media del proprio settore.

### CATEGORIA "C" a partire dal secondo passaggio

- 1. Risultati ottenuti:** peso 40% - punteggio massimo 40 punti  
La valutazione è effettuata in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi e programmi assegnati.
- 2. Impegno e qualità prestazione individuale:** peso 60% - punteggio massimo 60 punti  
Si ottiene valutando lo scostamento del punteggio ottenuto nella scheda individuale compilata dai responsabili di servizio/area/settore e dal Segretario comunale, rispetto alla valutazione media del proprio settore.

### CATEGORIA "D"

- 1. Risultati ottenuti:** peso 35% - punteggio massimo 35 punti  
La valutazione è effettuata in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi e programmi assegnati.
- 2. Arricchimento professionale:** peso 10% - punteggio massimo 10 punti  
Si valuta l'ultimo quinquennio comprendendo l'anno in corso e vengono attribuiti :  
\* 2 punti per ogni anno di servizio prestato nell'Ente con incarico per le posizioni organizzative (responsabile di settore).  
La frazione superiore a 6 mesi equivale ad un anno.  
Eventuali incarichi per le posizioni organizzative a personale con orario ridotto comporta la riduzione proporzionale del punteggio.
- 3. Impegno e qualità prestazione individuale:** peso 55% - punteggio massimo 55 punti  
Si ottiene facendo la proporzione tra il punteggio massimo e il punteggio massimo della scheda di valutazione individuale in rapporto al punteggio raggiunto.

### MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

**Il punteggio attribuito ad ogni dipendente appartenente alle categorie A – B – C si ottiene:**

- a) per la parte relativa all'esperienza acquisita (ove prevista): vedi punto precedente;
- b) per la parte relativa ai risultati ottenuti, applicando al punteggio massimo previsto, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi calcolata per ogni singolo dipendente ai fini del premio di produttività;
- c) per la parte relativa all'impegno/qualità della prestazione individuale, applicando i seguenti criteri:
  - la valutazione pari alla media del settore è uguale a 40 punti;
  - lo scostamento positivo dalla media del settore di appartenenza, espresso in percentuale, pari o superiore a +25% assegna 60 punti;
  - lo scostamento negativo dalla media del settore di appartenenza, espresso in percentuale, pari o inferiore a -25% assegna 20 punti;
  - i valori di scostamento dalla media del settore di appartenenza compresi tra -25% e +25%, assegnano proporzionalmente un punteggio compreso tra 20 e 60,  
(esempio: - scostamento dalla media di settore + 10% = 48 punti  
- scostamento dalla media di settore + 20% = 56 punti).

**Il punteggio attribuito ad ogni dipendente appartenente alle categoria D si ottiene:**

a) per la parte relativa ai risultati ottenuti, applicando al punteggio massimo previsto, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi calcolata per ogni singolo dipendente ai fini dell'indennità di risultato;  
 b) per la parte relativa all'esperienza acquisita: vedi punto precedente;

c) per la parte relativa all'impegno/qualità della prestazione individuale, facendo la proporzione tra il punteggio massimo e il punteggio massimo della scheda di valutazione individuale in rapporto al punteggio raggiunto.

**ESEMPIO**

punteggio max scheda individuale 40

punteggio raggiunto scheda individuale 32

punteggio massimo impegno e qualità= 55

proporzione=  $40:32=55:x$       $X=(55*32)/40$       $X=44$

La somma dei punteggi ottenuti nelle voci (risultati ottenuti, impegno/qualità prestazioni individuale e, ove previsto, esperienza acquisita/arricchimento professionale) costituisce il punteggio complessivo totalizzato dal dipendente ai fini della progressione orizzontale.

**TITOLO IV**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

**Art. 9**  
**Lavoro straordinario**

1) Il fondo annuale destinato alla remunerazione del lavoro straordinario per il biennio 2009 / 2010, in applicazione dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999, risulta così costituito:

Risorse annue destinate alla corresponsione del lavoro straordinario ex art. 31, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, ridotte della quota proporzionale destinata allo stesso titolo ai Responsabili di servizio, cui sono attribuite le indennità di posizione e di risultato previste dall'art. 11 dell'accordo sull'ordinamento professionale, ulteriormente ridotte del 3%	<b>€ 9.280,34,=</b>
Decurtazione in applicazione del contratto decentrato sottoscritto in data 04/04/2008 relativa alla "Riduzione dell'orario di lavoro settimanale per il personale turnista"	<b>€ 2.172,04</b>
Fondo destinato alla remunerazione del lavoro straordinario	<b>€ 7.108,30</b>

L'utilizzo del fondo in parola, anche ai fini della BANCA ORE, viene effettuata con le seguenti modalità:

- gli importi sopra specificati vengono, all'inizio di ciascun anno, ripartiti tra i settori sulla base delle risultanze del monte ore assegnato nell'esercizio precedente ridotto del 15%.
- I responsabili di settore s'incontrano (almeno una volta l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario, per ripartire le eventuali quote residue e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

2) La somma indicata al precedente capoverso costituisce il limite di spesa da destinarsi al compenso per lavoro straordinario ed anche ai fini della banca ore, **salvo diverse e specifiche disposizioni di legge.**

3) La gestione delle prestazioni di **lavoro straordinario** è di competenza dei responsabili di settore, che potranno autorizzarle unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di

lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Rimane fermo l'obiettivo del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, così come previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Il lavoro straordinario è quello effettuato al di fuori delle fasce di flessibilità, rilevabile unicamente dalla timbratura, per frazioni di trenta minuti minimi, debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale di 180 ore previsto dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.

Per le prestazioni eccedenti quelle ordinarie e quelle straordinarie autorizzabili in relazione ai limiti individuali e di spesa di cui ai punti precedenti, spetta il riposo compensativo, da effettuarsi entro la fine dell'anno successivo a quello della prestazione, pari al numero delle ore effettuate, senza corresponsione di alcuna maggiorazione, trattandosi di una prestazione lavorativa consensualmente svolta dal dipendente in anticipo rispetto al normale orario settimanale di lavoro, e successivamente da recuperarsi a titolo compensativo.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive, entro i limiti previsti dall'art. 6 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 14.9.2000. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, soltanto in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.

**I compensi per lavoro straordinario devono essere pagati**, per ciascun mese, con lo stipendio del secondo mese successivo. A tal fine, i responsabili di settore avranno cura di trasmettere all'ufficio di ragioneria la liquidazione delle ore di straordinario entro il 10 del mese in cui deve essere effettuato il pagamento.

- 4) Ai sensi dell'art. 38/bis del C.C.N.L. 14.9.2000 viene istituita la **banca delle ore**, con un conto individuale per ciascun lavoratore, al fine di consentire la fruizione di permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate.

A tal fine si conviene che a ciascun dipendente è concesso di recuperare fino a n. 36 ore annue per il personale a tempo pieno; per il personale part-time il numero massimo delle ore annue computabili nella banca ore è pari al proprio monte ore di lavoro settimanale.

Ciascun responsabile di settore valuta annualmente, per il personale dipendente del settore, le modalità di utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nei limiti complessivi annui stabiliti e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione. Sulle ore accantonate nella "banca" spetta la maggiorazione prevista all'art. 38 del C.C.N.L. 14.9.2000.

- 5) Gli eventuali risparmi, accertati a consuntivo, andranno ad incrementare le risorse variabili da destinarsi nell'anno successivo al fondo del contratto decentrato, ai sensi dell'art. 31 – comma 2 – CCNL 22/01/2004, fatta eccezione per le risorse risparmiate sulle ore ammesse alla banca ore che rappresentano una "economia di spesa" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti un bilancio (*vedi indirizzo ARAN: "Trattasi di un recupero di disponibilità di risorse da parte dell'Ente a fronte di un corrispondente periodo di non lavoro da parte del dipendente"*).

## **TITOLO V** **Norme finali**

### **Art. 10** **Risorse decentrate: utilizzo economie**

Per quanto riguarda le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario si fa riferimento alle previsioni dei precedenti artt. 4 e 5 del presente accordo, assicurando che sarà data **applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).**

## **Art. 11 Disposizioni finali**

### Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL;

### Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti **in data 3/9/2004**, al quale si fa riferimento per i seguenti punti.

<b>3. Relazioni Sindacali</b>
-------------------------------

<b>4. Interpretazione autentica delle clausole controverse</b>
--

<b>5. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero</b>
---

<b>6. Formazione ed aggiornamento</b>
---------------------------------------

Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa

### Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

Considerato che le disposizioni relative all'anno 2010 sono state predisposte in assenza del CCNL biennio economico 2010/2011 e del CCNL triennio normativo 2010/2013, il presente accordo potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamento all'atto dell'entrata in vigore di tale contratto ed in base ai disposti nello stesso contenuti.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo .

**Costituzione del fondo  
per la contrattazione collettiva decentrata integrativa  
per l'anno 2009**

**RISORSE DECENTRATE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E CONTINUITA'  
(al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente)**

<b>Riferimento normativo</b>	<b>Specifica fondo</b>	<b>Valore</b>
<b>CCNL 01/04/1999</b>		
Art. 14 c. 4	Riduzione 3% Fondo per lavoro straordinario	€ 302,12
Art. 15 – comma 1, lett.a –	Fondo di cui art. 31 – comma 2 – CCNL 1994/1997: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità disagio</li> <li>• Indennità posizione/responsabilità</li> <li>• Indennità prestazione individuale</li> </ul> Produttività collettiva e miglioramento	€ 43.630,75
Art. 15 – comma 1, lett. b -	<i>Art. 32 CCNL 1994/1997</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio (0,5% m.s.93): € 2.789,23</li> </ul> <i>Art. 3 CCNL del 16/7/1995</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulteriore incremento 0,65% salari 1995: € 3.526,73</li> </ul>	€ 6.315,96
Art. 15 – comma 1, lett. g –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse destinate al pagamento, per l'anno 1998, del trattamento economico differenziato al personale</li> </ul>	€ 9.966,81
Art. 15 – comma 1, lett. j –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento dello 0,52 del monte salari 1997 pari ai tassi programmati d'inflazione del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999</li> </ul>	€ 2.297,01
<b>CCNL 05/10/2001</b>		
Art. 4 commi 1 e 2	– comma 1 - <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse di un importo 1,1% del monte salari dell'anno 1999: € 7.102,19</li> </ul> – comma 2 - <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importo RIA e assegni ad personam in godimento del personale cessato dal 1/01/2000: € 1.402,39</li> </ul>	€ 8.504,58
<b>CCNL 22/01/2004</b>		
Art. 32 – comma 1 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse decentrate di un importo pari allo 0,62% del monte salari 2001</li> </ul>	€ 3.922,79
Art. 32 – comma 2 e 3 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulteriore incremento risorse decentrate dello 0,50% del monte salari 2001 a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 32% delle entrate correnti</li> </ul>	€ 3.163,54
<b>CCNL 09/05/2006</b>		
Art. 4 – comma 1 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse decentrate dello 0,50% del monte salari 2003 a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti</li> </ul>	€ 3.711,20
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	€ 81.814,76

<b>RISORSE AGGIUNTIVE</b>		
<b>CCNL 22/01/2004</b> Art. 32 – comma 2 e 7 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulteriore integrazione delle risorse decentrate nella misura dello 0,20% del monte salari 2001 destinata al finanziamento delle “alte professionalità” – <b>Anno 2009</b> -</li> </ul>	€ 1.265,42
ccnl 2001 - dich. cong n. 14 ccnl 2004 - dich.. cong. n. 4 ccnl 2006 - ccnl 2008 dich. cong. n. 1 ccnl 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rifinanziamento x progressione orizzontale – oneri contrattuali a carico bilanci – <ul style="list-style-type: none"> <li>- ccnl 2001: € 477,09</li> <li>- dich. cong n. 14 ccnl 2004: € 807,41</li> <li>- dich.. cong. n. 4 ccnl 2006: € 695,40</li> <li>- ccnl 2008: € 548,61</li> <li>- dich. cong. n. 1 ccnl 2009: € 275,86</li> </ul> </li> </ul>	€ 2.804,37
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI + AGGIUNTIVE</b>		€ 85.884,55

#### **RISORSE DECENTRATE VARIABILI AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA'**

<b>Riferimento normativo</b>	<b>Specifica fondo</b>	<b>valore</b>
Art. 15 – comma 1 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventuali risparmi dovuti alla disciplina del lavoro straordinario .</li> </ul>	
Art. 15 – comma 1 – lettera k) CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse individuate da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla incentivazione di prestazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di progettazione per il settore tecnico (art. 92 – comma 5 – del d.lgs 163/2006)</li> <li>- Attività inerente il diritto di soggiorno dei cittadini UE ai sensi del D.Lgs. n° 320/2007 (art. 2-comma 11- L. 244/2007)</li> </ul> </li> </ul>	€ 842,61
Art. 15 – comma 2 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrazione fondo risorse decentrate del 1,20% del monte salari anno 1997</li> </ul>	€ 5.300,80
Art. 15 – comma 5 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse decentrate per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti con la correlazione di un aumento delle prestazioni del personale in servizio</li> </ul>	€ 0,00
Art. 54 del CCNL 14/09/2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quota incentivante per attività di notificazioni di atti della Amministrazione finanziaria</li> </ul>	€ 0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		€ 6.516,00
<b>RISORSE AGGIUNTIVE</b>		
Art. 31 – comma 5 – del CCNL 2002/2005	Utilizzazione somme non erogate negli esercizi precedenti	€ 1.890,04
<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI + ECONOMIE</b>		€ 8.406,04

<b>Importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.</b>		
SPECIFICA FONDO		ANNO 2009
1	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità + aggiuntive per alte professionalità	€ 85.884,55
2	Risorse decentrate variabili + economie anni precedenti.	€ 8.406,04
<b>TOTALE FONDO 2009</b>		€ 94.290,59

**ALLEGATO "A 2"****Ripartizione delle risorse decentrate  
per l'anno 2009**

	<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI PER INDENNITA' FISSE GIA' IN GODIMENTO</b>	<b>€ 60,433,91</b> di cui
A	- progressioni orizzontali in godimento nell'anno 2009 per progressioni e LED concesse fino al 31/12/2007	€ 33.645,09
B	- indennità di comparto	€ 15.861,72
C	- indennità educatrici asilo nido	€ 2.881,68
D	- indennità di: - rischio € 1.080,00 - reperibilità € 600,00 - turno € 5.100,00	€ 6.780,00
E	- ACCANTONAMENTO –quota per finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 1.265,42
	<b>RISORSE DECENTRATE STABILI UTILIZZABILI PER ALTRE FINALITA' PER L'ANNO 2009</b>	<b>€ 25.450,64</b> di cui
F	- nuove progressioni orizzontali A DECORRERE dall'anno 2009	€ 0,00
G	- maneggio valori	€ 1.173,00
H	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità lett. f) –pers. cat. B, C, D	€ 6.400,00
I	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità - lett. i) Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, ecc.....	€ 1.500,00
L	- indennità di disagio	€ 1.100,00
M	- Incentivazione produttività e il miglioramento servizi (*)	€ 15.277,64
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI + ECONOMIE ANNI PRECEDENTI</b>	<b>€ 8.406,04</b> di cui
N	- (*) Incremento quota per Incentivazione produttività e il miglioramento servizi <i>(TOTALE PER INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI: € 22.468,48)</i>	€ 7.190,84
O	- Risorse individuate da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla incentivazione di prestazioni · art. 92 – comma 5 – del d.lgs 163/2006 -ex Legge Merloni 109/94 · compensi servizi demografici	€ 842,61 € 372,59

<b>TOTALE</b>	<b>€ 94.290,59</b>
---------------	------------------------

## ALLEGATO "B 1"

### Costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2010

#### RISORSE DECENTRATE STABILI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E CONTINUITA' (al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente)

Riferimento normativo	Specifica fondo	Valore
<b>CCNL 01/04/1999</b>		
Art. 14 c. 4	Riduzione 3% Fondo per lavoro straordinario	€ 302,12
Art. 15 – comma 1, lett.a –	Fondo di cui art. 31 – comma 2 – CCNL 1994/1997: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indennità disagio</li> <li>• Indennità posizione/responsabilità</li> <li>• Indennità prestazione individuale</li> </ul> Produttività collettiva e miglioramento	€ 43.630,75
Art. 15 – comma 1, lett. b -	<i>Art. 32 CCNL 1994/1997</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio (0,5% m.s.93): € 2.789,23</li> </ul> <i>Art. 3 CCNL del 16/7/1995</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulteriore incremento 0,65% salari 1995: € 3.526,73</li> </ul>	€ 6.315,96
Art. 15 – comma 1, lett. g –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse destinate al pagamento, per l'anno 1998, del trattamento economico differenziato al personale</li> </ul>	€ 9.966,81
Art. 15 – comma 1, lett. j –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento dello 0,52 del monte salari 1997 pari ai tassi programmati d'inflazione del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999</li> </ul>	€ 2.297,01
<b>CCNL 05/10/2001</b>		
Art. 4 commi 1 e 2	– comma 1 - <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse di un importo 1,1% del monte salari dell'anno 1999: € 7.102,19</li> </ul> – comma 2 - <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importo RIA e assegni ad personam in godimento del personale cessato dal 1/01/2000: € 1.544,22</li> </ul>	€ 8.646,41
<b>CCNL 22/01/2004</b>		
Art. 32 – comma 1 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse decentrate di un importo pari allo 0,62% del monte salari 2001</li> </ul>	€ 3.922,79
Art. 32 – comma 2 e 3 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulteriore incremento risorse decentrate dello 0,50% del monte salari 2001 a condizione che la spesa del personale risulti inferiore al 32% delle entrate correnti</li> </ul>	€ 3.163,54
<b>CCNL 09/05/2006</b>		
Art. 4 – comma 1 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento risorse decentrate dello 0,50% del monte salari 2003 a condizione che la spesa del</li> </ul>	€ 3.711,20

	personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	€ 81.956,59
	<b>RISORSE AGGIUNTIVE</b>	
<b>CCNL 22/01/2004</b> Art. 32 – comma 2 e 7 –	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ulteriore integrazione delle risorse decentrate nella misura dello 0,20% del monte salari 2001 destinata al finanziamento delle “alte professionalità” – <b>Anno 2009</b> -</li> </ul>	€ 1.265,42
ccnl 2001 - dich. cong n. 14 ccnl 2004 - dich.. cong. n. 4 ccnl 2006 - ccnl 2008 dich. cong. n. 1 ccnl 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rifinanziamento x P.O. – oneri contrattuali a carico bilanci – cnl 2001: € 477,09</li> <li>- dich. cong n. 14 ccnl 2004: € 807,41</li> <li>- dich.. cong. n. 4 ccnl 2006: € 695,40</li> <li>- ccnl 2008: € 548,61</li> <li>- dich. cong. n. 1 ccnl 2009: € 275,86</li> </ul>	€ 2.804,37
	<b>RISORSE DECENTRATE STABILI + AGGIUNTIVE</b>	€ 86.026,38
<b>Art. 1 – comma 194 –</b> <b>L. 266/2005</b>	Adeguamento per cessazione dipendente e affidamento servizio a ditta esterna	€ 2.483,52
	<b>TOTALE RISORSE STABILI + AGGIUNTIVE</b>	€ 83.542,86

#### **RISORSE DECENTRATE VARIABILI AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA'**

Riferimento normativo	Specifica fondo	valore
Art. 15 – comma 1 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eventuali risparmi dovuti alla disciplina del lavoro straordinario .</li> </ul>	
Art. 15 – comma 1 – lettera k) CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risorse individuate da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla incentivazione di prestazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività di progettazione per il settore tecnico (art. 92 – comma 5 – del d.lgs 163/2006)</li> <li>Attività inerente il diritto di soggiorno dei cittadini UE ai sensi del D.Lgs. n° 320/2007 (art. 2-comma 11- L. 244/2007)</li> </ul> </li> </ul>	€ 11.945,88
Art. 15 – comma 2 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrazione fondo risorse decentrate del 1,20% del monte salari anno 1997</li> </ul>	€ 5.300,80
Art. 15 – comma 5 – CCNL 98/01	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento risorse decentrate per attivazione nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti con la correlazione di un aumento delle prestazioni del personale in servizio</li> </ul>	€ 0,00
Art. 54 del CCNL 14/09/2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quota incentivante per attività di notificazioni di atti della Amministrazione finanziaria</li> </ul>	€ 0,00
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	€ 17.646,68
	<b>RISORSE AGGIUNTIVE</b>	
Art. 31 – comma 5 – del CCNL 2002/2005	Utilizzazione somme non erogate negli esercizi precedenti	€ 0,00
	<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI + ECONOMIE</b>	€ 17.646,68

	<b>Importo del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.</b>	
	SPECIFICA FONDO	ANNO 2010
1	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità + aggiuntive per alte professionalità	€ 83.542,86

2	Risorse decentrate variabili	€ 17.646,68
	<b>TOTALE FONDO 2010</b>	€ 101.189,54

## ALLEGATO "B 2"

### Ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2010

	<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI PER INDENNITA' FISSE GIA' IN GODIMENTO</b>	<b>€ 59.327,50</b> di cui
A	- progressioni orizzontali in godimento nell'anno 2010 per progressioni e LED concesse fino al 31/12/2007 € 32.885,00	€ 32.885,00
B	- indennità di comparto	€ 15.515,40
C	- indennità educatrici asilo nido	€ 2.881,68
D	- indennità di: - rischio € 1.080,00 - reperibilità € 600,00 - turno € 5.100,00	€ 6.780,00
E	- ACCANTONAMENTO –quota per finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 1.265,42
	<b>RISORSE DECENTRATE STABILI UTILIZZABILI PER ALTRE FINALITA' PER L'ANNO 2010</b>	<b>€ 24.215,36</b> di cui
F	- nuove progressioni orizzontali A DECORRERE dall'anno 2010	€ 3.200,00
G	- maneggio valori	€ 1.173,00
H	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità lett. f) –pers. cat. B, C, D	€ 6.400,00
I	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità - lett. i) Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, ecc.....	€ 1.800,00
L	- indennità di disagio	€ 825,00
M	- Incentivazione produttività e il miglioramento servizi (*)	€ 10.817,36
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>€ 17.646,68</b> di cui
N	- (*) Incremento quota per Incentivazione produttività e il miglioramento servizi (TOTALE PER INCENTIVAZIONE PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO SERVIZI: € 16.118,16)	€ 5.300,80

O	- Risorse individuate da specifiche disposizioni di legge e finalizzate alla incentivazione di prestazioni · art. 92 – comma 5 – del d.lgs 163/2006 -ex Legge Merloni 109/94 · compensi servizi demografici	€ 11.945,88 €           400,00
<b>TOTALE</b>		<b>€</b> <b>101.189,54</b>

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DI CDI PER LA DISCIPLINA DEL SALARIO ACCESSORIO – BIENNIO 2009 / 2010 –**

Viste:

- la relazione tecnico finanziaria in data 08/06/2010;
- la certificazione del collegio dei revisori dei conti in data 09/06/2010;
- la delibera della Giunta Comunale n. \_\_ in data \_\_\_\_\_;

si procede alla sottoscrizione definitiva del CDI per la disciplina del salario accessorio – anni 2009 /2010 -.

Verdellino, li \_\_\_\_\_

**La delegazione di parte pubblica**

**La delegazione sindacale**

**R.S.U.**

**O.O. S.S.**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

C.I.S.L. /F.P.S.  
 C.G.I.L. / F.P.  
 S.U.L.P.M.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_