



COMUNE DI CAMPOMORONE

Provincia di Genova

Via A. Gavino n.144r – 16014 Campomorone – tel. 010 7224304 – fax 010 7224357
www.comune.campomorone.ge.it e-mail areaammministrativa@comune.campomorone.ge.it
PEC protocollo@pec.comune.campomorone.ge.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO parte normativa 2011-2013 e parte economica 2011

Premesso che:

- con deliberazione in data 6 dicembre 2011 n. 130, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta Municipale ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2011;
- in data sedici dicembre 2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2011-2013 e parte economica anno 2011;
- il Revisore Unico, con nota in data 16/12/2011, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- la Giunta Municipale con deliberazione in data 20 dicembre 2011 n. 136, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Oggi 21 dicembre duemilaundici, nella sede del Comune di CAMPOMORONE, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto REGIONI-ENTI LOCALI stipulati in data 31 marzo e 1° aprile 1999, in relazione al disposto dell'articolo 40, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 4 del C.C.N.L. stipulato il 1o aprile 1999, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'articolo 10 dello stesso C.C.N.L.

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
STEFANO FEDELI	Presidente
ERNESTA GAGGINO	Membro
RATTI CARLA	Membro

B) in rappresentanza di tutti i dipendenti del Comune di Campomorone

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BIANCARDI ALFONSO	R.S.U.
REBORA PIERLUIGI	R.S.U.
ROSSI ANTONIO	R.S.U.

B) in rappresentanza delle Organizzazione sindacali

Handwritten signatures of the representatives, including those of the public part (Stefano Fedeli, Ernesta Gaggino, Ratti Carla) and the employees' part (Biancardi Alfonso, Rebora Pierluigi, Rossi Antonio), along with several other signatures.

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BOERO MARINA	Organizzazione Sindacale Territoriale C.G.I.L. - F.P.
MARRAS MARIA TERESA	Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. - F.P.
BADALINI NICOLA	Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L. - F.P.L.
MUSICO' CLAUDIO	Organizzazione Sindacale Territoriale DICCAP

P R E M E S S O

- che l'articolo 4, commi 2 e 3, del C.C.N.L. stipulato il 1° aprile 1999 testualmente recita:

2. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:

- a) *i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'articolo 15, per le finalità previste dall'articolo 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;*
 - b) *i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a);*
 - c) *le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'articolo 17, comma 2, lettere e), f), g);*
 - d) *i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di rinnovazione;*
 - e) *le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;*
 - f) *implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;*
 - g) *le pari opportunità per le finalità e con le procedure indicate dall'articolo 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;*
 - h) *i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lettera k);*
 - i) *le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22;*
 - l) *le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del Decreto*
 - m) *criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.*
3. *La contrattazione collettiva decentrata integrativa riguarda, altresì, le materie previste dall'articolo 16, comma 1, del C.C.N.L. stipulato in data 31 marzo 1999.*

- che con il successivo comma 5 vengono posti i seguenti limiti:

5. *I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 5, e dall'articolo 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.*

- che, in ordine all'integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, l'art. 15 del sopraccitato C.C.N.L., ai commi 2 e 3, testualmente recita:

2. *In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.*
3. *La disciplina prevista dal comma 1, lettere b), c) e dal comma 2, non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.*

Visti gli artt. 4, comma 4, e 10 del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che, rispettivamente, disciplinano:

- a) I tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato;

b) La composizione delle delegazioni;
Visti gli artt. 4 e 5 del C.C.N.L. 5 ottobre 2001;
Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
Visto l'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in L.n. 122/2010;
Visti i vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Regioni – Autonome Locali;

Atteso che il responsabile dell'Area Finanziaria ha quantificato, ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. 1° aprile 1999, le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

CIÒ P R E M E S S O

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO

Parte Normativa 2011-2013

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCDI), si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Campomorone.

Art. 2

Ambito, validità e durata

1. Il presente CCDI ha validità triennale per la parte normativa mentre la parte economica è relativa all'anno 2011 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche del personale e la produttività.

2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo CCNL o di nuove disposizioni normative riguardanti il pubblico impiego, le parti si riuniscono tempestivamente per verificare la perdurante validità delle clausole contrattuali sottoscritte.

3. Per quanto non previsto dal presente Contratto si applicano le disposizioni dei vigenti CCNL.

Art. 3

Schema di protocollo delle relazioni sindacali

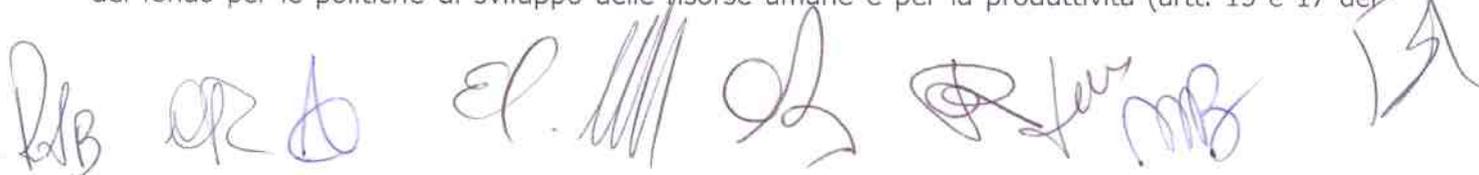
1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

2. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL ed in assenza di rinnovo del

3. CCNL il presente CCDI avrà valenza fino alla stipula del nuovo contratto.

4. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

5. Sono definite, con apposito accordo annuale, da sottoscrivere possibilmente entro il primo semestre dell'anno di riferimento, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del



CCNL 1.4.99) secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance (titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" .

6. Qualora insorgano controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, entro dieci giorni dalla data della richiesta effettuata da una delle parti con comunicazione scritta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa, nel rispetto della disciplina indicata all'art. 9 del CCNL del 22.1.2004.

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

Art. 4

Servizi pubblici essenziali

1. Sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n.146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:

- a) Stato civile e servizio elettorale;
- b) Igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- e) Servizi concernenti l'istruzione pubblica.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui agli artt. 3, 4 e 5, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

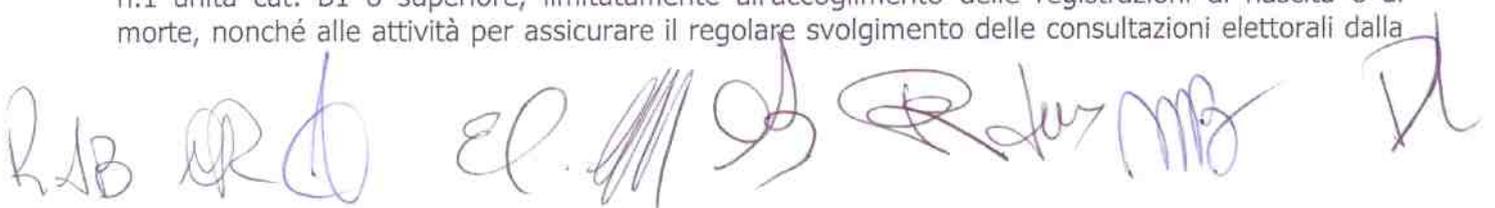
- 1) Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
- 2) Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
- 3) Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme;
- 4) Servizio di pronto intervento e di assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- 5) Servizio attinente alla rete stradale (in casi che determinino pericolo per la pubblica incolumità, ivi compreso lo sgombero delle nevi, idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
- 6) Servizio di polizia municipale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
 - a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) Attività di pronto intervento;
 - d) Attività della centrale operativa;
 - e) Vigilanza casa comunale;
 - f) Assistenza al servizio di cui al n.5, in caso di sgombero della neve;
- 7) servizio di protezione civile, da presidiare con personale in reperibilità;
- 8) servizio di nettezza urbana, nei termini fissati dal presente accordo decentrato;
- 9) servizi educativi e scolastici e di supporto inerenti le attività dirette e strumentali riguardanti gli scrutini e gli esami conclusivi dei cicli di istruzione dei diversi ordini e grado del sistema scolastico (esami di licenza elementare ed esami di licenza media).

Art. 5

Contingenti di personale

Stato civile e servizio elettorale

n.1 unità cat. B1 o superiore, limitatamente all'accoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, nonché alle attività per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla



data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti ed all'effettuazione delle operazioni complementari dei servizi cimiteriali essenziali.

Attività assistenziali

- n.1 unità Cat. B1 o superiore, profilo professionale addetto produzione servizi (ex assistente domiciliare)
- n. 1 unità Cat. B1 o superiore, profilo professionale addetto produzione servizi (ex cuoco);
- n. 1 unità Cat. B1 o superiore, profilo professionale addetto produzione servizi (ex operatore servizi);

per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale.

Sicurezza pubblica

n.1 unità Cat. C o superiore, profilo professionale Agente limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- a) Attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) Attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) Attività di pronto intervento;
- d) Attività della centrale operativa;
- e) Vigilanza casa comunale;
- f) Assistenza al servizio di cui al n.5, in caso di sgombero della neve.

Servizio pronto intervento e cimiteriale

- n. 1 unità cat. C o superiore, profilo professionale minimo Tecnico Operativo limitatamente al servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi) alla protezione civile e per il servizio cimiteriale
- una squadra in reperibilità composta da n.2 unità Cat. B1 o superiore profilo professionale minimo Addetto attività produttive.

Servizi educativi

In caso di proclamazione di sciopero in concomitanza dell'effettuazione degli esami conclusivi dei cicli di istruzione elementare del sistema scolastico:

n.1 unità Cat. C o superiore, profilo professionale minimo Tecnico Amministrativo;

n.2 unità Cat. B3, profilo professionale Addetto Attività produttive con specializzazione tecnica (ex autista scuolabus).

Art. 6

Modalità di effettuazione degli scioperi

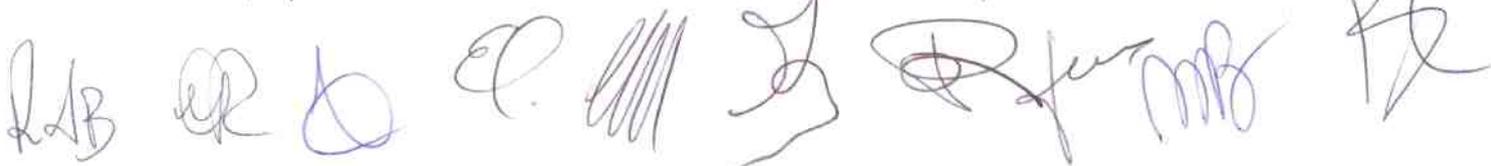
I responsabili del funzionamento dei singoli uffici individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti definitivi dall'art. 2 del presente accordo tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

L'utenza dovrà essere informata mediante avvisi e/o comunicazioni nei luoghi di erogazione del servizio almeno cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero.

Art. 7

Indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 900,00 annui lordi.



Art. 8

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 2.000,00 annui lordi.

Art. 9

Compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per il personale appartenente alla categoria A e B vengono individuate qui di seguito le attività particolarmente disagiate alle quali viene riconosciuta una indennità di € 2,58 orarie (quota massima annua € 774,68) per l'effettivo espletamento di tali compiti:

Servizi alla persona – personale adibito all'igiene personale di assistiti non autosufficienti;

Servizio manutenzione – personale operaio addetto all'attività di ripristino della rete nera e all'attività di disinfestazione di immobili;

Servizi cimiteriali - personale operaio addetto all'attività di esumazione ed estumulazione (€ 12,91 a giornata) (quota massima annua € 774,68).

Art. 10

Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa viene riconosciuta una indennità giornaliera nella misura sotto indicata:

- € 0,52 per maneggio di somme annuali da € 5.164,56 a € 7.746,85
- € 1,03 per maneggio di somme annuali da € 7.746,86 a € 25.822,84
- € 1,55 per maneggio di somme annuali oltre € 25.822,85

Per ciascun servizio di maneggio valori dovrà essere individuato dal Responsabile di Area un dipendente adibito al servizio medesimo.

In caso di assenza e/o impedimento del dipendente incaricato l'indennità verrà corrisposta al sostituto per le giornate di effettivo espletamento dell'incarico.

L'indennità verrà corrisposta a consuntivo sulla base di apposita rendicontazione di ciascun responsabile di area.

Art. 11

Reperibilità

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza. Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e la perdita dell'indennità di reperibilità.

Tale servizio è attivato per le seguenti aree di intervento:

- a) servizio illuminazione, strade, fognature e immobili;
- b) servizio trasporto scolastico.

Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 volte in un mese, corrispondenti a 72 ore mensili.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in tal caso maggiorata del 10% e le ore di servizio effettivo vengono retribuite come lavoro straordinario. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Il servizio di reperibilità è operativo con le sotto indicate modalità a seconda dell'area di intervento:
Servizio di illuminazione strade fognature immobili:

Lunedì – mercoledì – venerdì dalle h. 14.30 alle h. 17.30

Sabato - domenica e festivi dalle h. 8.00 alle h. 18.30

La composizione delle squadre resterà invariata, attesa la sua funzionalità sulla base dell'esperienza pluriennale.

Servizio di trasporto scolastico:

Nel periodo scolastico:

dalle h. 6.00 alle h. 9.00 n. 1 addetto attività produttive con specializzazione tecnica

dalle h. 14.00 alle h. 18.00 n. 1 addetto attività produttive con specializzazione tecnica

In occasione di consultazioni elettorali o referendarie, per eventi straordinari e calamità naturali i dipendenti potranno essere messi in pronta reperibilità in diverse fasce secondo le esigenze che si verificheranno di volta in volta.

Art. 12 Indennità di Rischio

Questa indennità è riconosciuta a coloro che prestano lavoro che comporta continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute dall'Ente con provvedimento n. 234 adottato dalla Giunta Municipale nella seduta del 9 giugno 1992.

Tale indennità è inoltre corrisposta a coloro che sono esposti ai rischi legati all'utilizzo delle apparecchiature informatiche e fotocopiatori (vista la nota del Ministero della Salute prot. N.0058898-P-31/12/2009).

Agli aventi diritto compete l'indennità prevista dall'art. 37 del CCNL 14/09/2000 che sarà liquidata mensilmente se il dipendente avrà prestato attività lavorativa per un numero di giorni superiore alla metà più uno delle giornate lavorative dovute per il mese a riferimento.

Art. 13 Indennità ai messi notificatori

L'indennità è riconosciuta ai messi notificatori che hanno materialmente provveduto alla notifica degli atti nella misura del 50% di quanto rimborsato da parte dell'Amministrazione Finanziaria detratte le spese postali sostenute dall'Ente per il ritorno degli atti.

Alla liquidazione provvederà il responsabile dell'ufficio personale con propria determinazione sulla base di apposita comunicazione scritta dal responsabile dell'area vigilanza.

Art. 14 Diritto allo studio

I dipendenti interessati, dovranno presentare entro la data del 30 novembre di ciascun anno solare apposita domanda corredata di certificato di iscrizione al corso di studio prescelto, specificando la



durata dei permessi da utilizzare nel corso dell'anno in relazione al prevedibile impegno di frequenza del corso medesimo, nel caso di corsi universitari dovrà essere altresì presentato il piano di studi.

Eventuali istanze di permessi per la frequenza a corsi che avranno inizio in corso d'anno dovranno essere presentate entro 15 giorni dall'attivazione del corso cui il dipendente intende partecipare. La concessione dei relativi permessi sarà rapportata alla durata del corso sulla base dell'anno scolastico della durata di nove mesi al quale corrispondono 150 ore di permesso.

Per la concessione del beneficio in argomento il Servizio Personale si atterrà alla seguente procedura:

- a) la richiesta del dipendente dovrà essere corredata del parere del responsabile dell'Area competente, al fine di assicurare, nonostante l'assenza del richiedente, il regolare svolgimento dei servizi;
- b) i permessi verranno accordati con il seguente ordine prioritario:
 - 1) ai dipendenti che frequentino nell'ordine:
 - a) corsi di studi della scuola media inferiore;
 - b) corsi di studi della scuola media superiore;
 - c) corsi di studi universitari e post - universitari.Nei casi sub b) e c) la precedenza viene accordata ai dipendenti che non siano ancora in possesso rispettivamente di alcun diploma di scuola media superiore o di laurea.
 - 2) ai dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami degli anni precedenti;
 - 3) ai dipendenti che frequentino il penultimo anno di corso, successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino gli anni ad esso anteriori;
 - 4) a parità di condizioni i permessi sono accordati ai dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi medesimi per lo stesso corso di studi; ed in caso di ulteriore parità, ai dipendenti che in precedenza abbiano usufruito di un minor numero di permessi ed infine secondo l'ordine decrescente di età.

I dipendenti beneficiari per giustificare l'assenza dal servizio dovranno produrre al Servizio Personale idonea documentazione in ordine alla frequenza dei corsi nonché degli esami finali sostenuti. Per i corsi universitari e post-universitari i dipendenti dovranno sostenere per ogni anno accademico almeno tre esami o comunque nel corso dell'ultimo anno di corso gli esami mancanti se inferiori a tre. In caso di mancata presentazione da parte del dipendente di idonea certificazione i periodi di permesso utilizzati sono considerati come aspettativa con l'implicazione dell'obbligo dell'Amministrazione di provvedere al recupero delle competenze fisse dalla stessa corrisposte per detti periodi.

Art. 15 Sponsorizzazioni

1. Una quota pari al 5% dei risparmi o delle entrate aggiuntive rispetto a quelle previste o delle maggiori entrate, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 sarà destinata ad incrementare le risorse variabili del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ai sensi dell'art. 15 comma 1, lettera d) CCNL 1/4/1999.
2. La disciplina viene rinviata al vigente specifico regolamento.
3. Le parti concordano e precisano che i compensi per lavoro straordinario o per l'attuazione di progetti di carattere istituzionale non sono incompatibili con il diritto alla percezione dell'indennità in questione che sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato presso l'ente.
4. In particolare sono esclusi i dipendenti che percepiscono i corrispettivi superiori ad € 150,00 legati allo svolgimento delle seguenti attività:
 - Progettazione interna (articolo 90 del D.Lgs. n.163/2006 e ss.mm. e ii.);



- Accertamento evasione sull'Imposta Comunale sugli Immobili (Ai sensi dell'articolo 26 del relativo Regolamento, inerente il fondo per il recupero evasione ICI).

Art. 16

La progressione economica all'interno della categoria

1. La progressione economica persegue l'obiettivo di valorizzare l'esito del percorso individuale di miglioramento della propria professionalità a seguito di un processo di valutazione che contempli l'analisi dei seguenti fattori:

- Qualità della prestazione individuale
- Arricchimento dei contenuti di lavoro
- Formazione;

2. Per la relativa disciplina, ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. 150/2009 si fa rinvio al regolamento comunale apposito.

Art. 17

La progressione di carriera

1. Per le progressioni di carriera di cui all'art.24 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 si fa rinvio ad apposito regolamento.

Art. 18

Pari opportunità

1. L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità ai sensi della legge 125/91 e segg. nonché dall'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

2. E' stato costituito, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, nell'ambito del Comune di Campomorone il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed è stato approvato l'apposito regolamento sull'istituzione, l'organizzazione, l'attività ed il funzionamento del Comitato stesso.

Art. 19

Sistema permanente di valutazione delle posizioni organizzative e del personale dei livelli

1. Il sistema di valutazione funzionerà con la METODOLOGIA del Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale, sia per le posizioni organizzative che per il personale dei livelli, descritto nell'Allegato "A", approvato con deliberazione G.M. n. 132 del 06/12/2011 ed in base alle allegate SCHEDE "B" e "C".

Art. 20

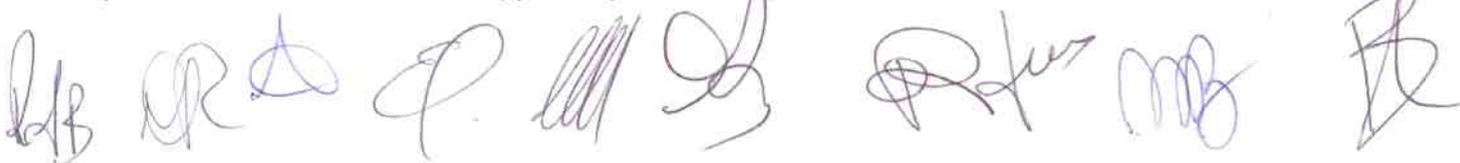
Misurazione e valutazione della performance

Al fine di procedere alla liquidazione dei premi incentivanti la produttività collettiva e individuale l'Amministrazione si atterrà ai principi sanciti dalle norme del Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" di cui al D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, già approvato dalla Giunta Municipale. _

Art. 21

Formazione

La Civica Amministrazione promuove la formazione come strumento di particolare rilevanza per la professionalizzazione e lo sviluppo del personale dipendente realizzato in coerenza con le esigenze



organizzative ed il principio delle pari opportunità, al fine di incrementare qualitativamente l'erogazione dei servizi in un sistema che si prefigge il miglioramento complessivo dell'azione amministrativa e della tutela degli interessi dei cittadini e della qualità della vita.

Art. 22

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Le Organizzazioni Sindacali e la RSU designano un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Nei confronti di quest'ultimo sono attivate le procedure formative previste dal D.Lgs.n.81/2008 e dal CCNQ del 10/7/96 e s.m.i., le quali tuttavia non costituiscono titolo ai fini della progressione economica.

Le parti interessate, in collaborazione con il RLS, individuano le metodologie da adottare con riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, della messa a norma (o sostituzione) di apparecchiature ed impianti, delle condizioni degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono esposti a situazione di disagio e di rischio.

I soggetti di cui al comma precedente predispongono le opportune iniziative per facilitare l'attività dei dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 23

Politiche degli orari di lavoro

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio il quale è stabilito dal Sindaco di concerto con il Segretario comunale e il Responsabile dell'Area, nel rispetto dei seguenti principi.

L'orario di lavoro è articolato in modo da contemperare le diverse esigenze a cui deve rispondere tra cui vanno incluse le esigenze organizzative e quelle dei lavoratori interessati.

Gli orari di lavoro sono standardizzati secondo i seguenti modelli:

- orario di lavoro spezzato,
- orario di lavoro con due rientri pomeridiani;
- orario di lavoro su turni,
- orario di lavoro su turno unico;
- orario di lavoro su base plurisettimanale.

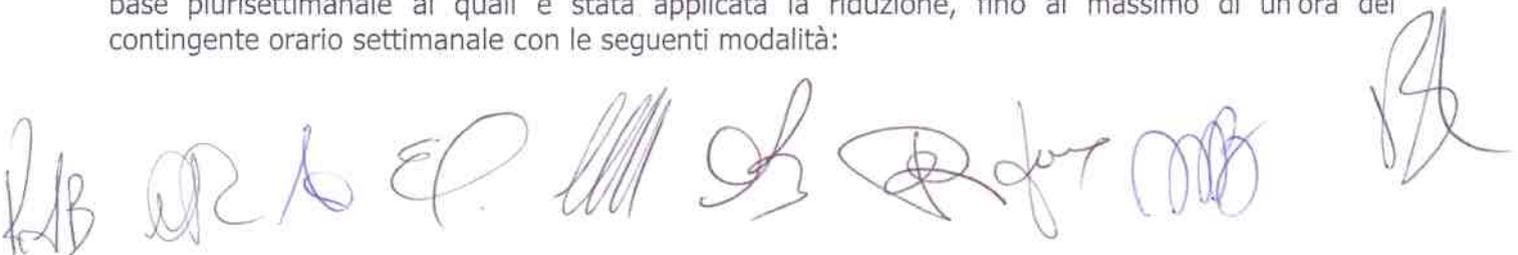
In ogni caso, occorre tener presente che l'orario di lavoro sarà strutturato in modo da presentare le seguenti caratteristiche:

- una fascia oraria nella quale potrà consentirsi una flessibilità certa, e cioè la possibilità per il dipendente di entrare in servizio entro un'ora definita, restituendo le ore di lavoro non prestate entro il mese in corso;
- una fascia oraria, flessibile entro limiti definiti, in cui sarà prevista, ove necessaria, la pausa lavorativa per permettere al dipendente di usufruire del servizio mensa;
- una fascia oraria di necessaria compresenza del personale.

Art. 24

Riduzione di orario (35 ore settimanali)

Ai sensi dell'art.22 del CCNL 1/4/99 all'interno dell'Ente, a far data dall'anno 2001, erano stati individuati nell'area Vigilanza e nel servizio di trasporto scolastico il personale che svolge orario di lavoro su turni (a fronte dei quali è erogata la specifica indennità) o che effettua orario di lavoro su base plurisettimanale ai quali è stata applicata la riduzione, fino al massimo di un'ora del contingente orario settimanale con le seguenti modalità:



Servizio Vigilanza

Turnazione di 36 ore settimanali articolata nel modo seguente:

giorni feriali: 1° turno 7.30 – 13.30
2° turno 13.20 – 19.20

giorni festivi: ora solare 9.00 – 12.00 15.00 – 18.00
ora legale 8.30 – 12.00 15.30 – 19.00

Nel giorno di mercato l'orario di servizio potrà essere modificato al fine di garantire il servizio. Ogni sei settimane verrà effettuato un giorno di riposo compensativo.

Le ore eccedenti per serali o manifestazioni rientreranno nell'istituto del lavoro straordinario. Fermo restando il monte ore di ferie annuali a n. 230 il conteggio della fruizione di ferie verrà effettuato sulla base di 36 settimanali e/o 6 ore giornaliere.

Servizio trasporto scolastico

Turnazione attuata con la seguente articolazione di orario:

Periodo scolastico

1° turno (ore 31 settimanali) : lunedì/martedì/mercoledì/giovedì
11.00 – 13.30 14.00 – 18.00
Venerdì
11.00 – 13.30 14.00 – 16.30

2° turno (ore 42.5 settimanali) : lunedì/mercoledì
7.00 – 13.30 15.20 – 17.20
martedì/giovedì
7.00 – 13.30 14.50 – 17.20
venerdì
7.00 – 13.30 15.20 – 16.20

3° turno (ore 39.5 settimanali) : lunedì/martedì/mercoledì/giovedì/sabato
7.00 – 13.30
venerdì
7.00 – 14.00

Periodo extra scolastico

L'orario di lavoro verrà proporzionalmente ridotto sulla base degli orari effettivamente svolti nel periodo scolastico al fine di raggiungere su base annuale la media di 35 ore settimanali.

Il monte ore delle ferie era stato rideterminato in n. 224 rapportato proporzionalmente a fronte delle 35 ore di lavoro settimanali.

Art. 25 Banca delle ore

In applicazione dell'art.38 bis del CCNL 14/9/2000 era stato determinato in n. 180 il monte ore di prestazioni di lavoro straordinario che potranno essere utilizzate dal personale dipendente entro l'anno successivo a quello di maturazione.

In caso di richiesta di accantonamento nella banca delle ore il corrispondente onere dovrà essere congelato nello stanziamento del lavoro straordinario al fine di consentirne la corresponsione in retribuzione nel corso dell'anno successivo.

Art. 26

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

A decorrere dall'1.01.2011 la valutazione finale della prestazione di ciascuna **posizione organizzativa** sarà effettuata sulla base di un "Sistema integrato di valutazione delle Posizioni Organizzative e del personale" (allegato C).

Al termine di ogni anno, l'O.I.V./Nucleo di valutazione unitamente al Segretario comunale, effettua la valutazione qualitativa:

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (artt.1 e 15 Metodologia di Valutazione -allegato A).

Il sistema prevede (art. 19 Metodologia di Valutazione - allegato 1) cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B	Ambito A
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99.	Oltre 95

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Art. 27

Risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale personale dei Livelli

- 1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 17 ccnl 1-4-99, pari ad **€ 4.307,79** derivanti dai risparmi del lavoro straordinario anno 2009 (art.15, comma 1, lett. m) CCNL 1/4/1999) nonché dalle economie createsi dall'anno 2010 (art.17, comma 5 CCNL14/9/200), oltre **€ 3.438,98**, determinati dall'applicazione dei commi 2 e 5 dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999 ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance solo se certificati performanti dall'OIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt 5 comma 2 e 7 del Dlgs 150/2009.
- 2) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.
- 4) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dall'OIV sulla base dei seguenti criteri: per il solo anno 2011, le parti convengono che il budget per ogni obiettivo performante corrisponde:
 - a) somma dei tempi dedicati al netto delle PO sui processi performanti, tale operazione permette di individuare le unità coinvolte nei processi performanti.
 - b) l'importo della produttività collettiva viene ripartito per unità coinvolte nei processi performanti, tale operazione permette di determinare il budget medio per unità coinvolta.
 - c) la Posizione Organizzativa attribuisce il budget medio alle unità coinvolte nei processi

performanti in parti uguali.

L'esercizio della valutazione finale sono esercitate dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del DLgs 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999. (Rif.to Allegato (D) Obiettivi di Performance 2011 dipendenti).

A consuntivo, l'OIV, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti, eventuali avanzi derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi costituiranno disponibilità economiche rispetto agli obiettivi maggiormente raggiunti ed ai punteggi migliori tra le valutazioni dei dipendenti espresse dal Titolare Posizione Organizzativa di riferimento secondo le schede approvate.

- 6) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
- 7) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno dell'anno successivo.
- 8) la valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
- 9) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
- 10) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/obiettivo.

Parte Economica 2011

Art. 28

Contenuto del Fondo

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per l'anno 2011, risulta costituito nelle forme e nei modi di cui all'allegato sub A)

Art. 29

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

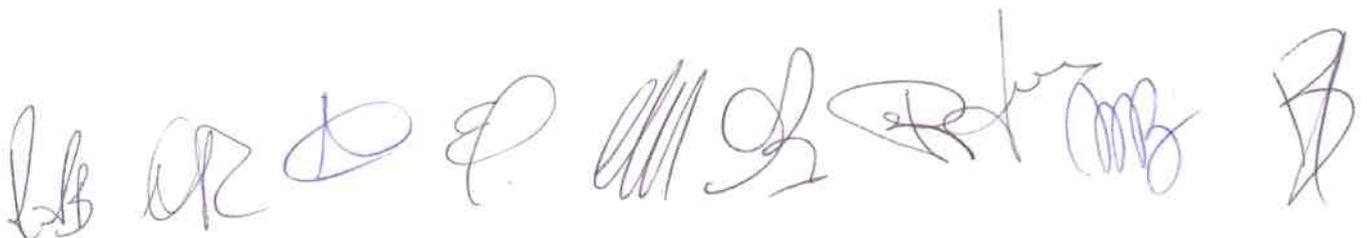
Ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL del 01/04/1999, le risorse economiche destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 2. Esse ammontano ad **€ 105.552,88**.

A tal fine si richiamano i pre-vigenti criteri di valutazioni concordati con il CCDI del 1° agosto 2002.

Art. 30

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori.

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€ 900,00** annui lordi.



Art. 31

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1 aprile 1999

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di **€. 2.000,00** annui lordi. E' prevista un'indennità per specifiche responsabilità all'Economo Comunale nella misura di **€. 800,00** annui lordi.

Art. 32

Utilizzo delle risorse variabili destinate al pagamento delle indennità di rischio e maggiorazione orario notturno, festivo e festivo/notturno.

Le risorse variabili nella misura di **€ 37.700,00** sono finalizzate a finanziare l'indennità di turno, di rischio, reperibilità, per maneggio valori e per orario notturno e festivo, nonché l'indennità di cui all'articolo di cui all'articolo 17, comma lettera e) (Disagio), dando atto che le somme poste a finanziamento delle diverse destinazioni sono individuate in via meramente presuntiva.

In particolare:

Contratto	Descrizione	Importo
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera d)-Indennità turno	€ 12.574,68
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera d)-Indennità rischio	€13.050,00
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera d)-Indennità reperibilità	€ 5.206,97
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera d)-Indennità Maneggio valori	€ 1.438,19
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera d)-Indennità orario notturno/festivo/n.f.	€ 3.202,52
CCNL 01/04/1999	Articolo 17, comma 2, lettera e)-Indennità disagio	€ 2.114,84

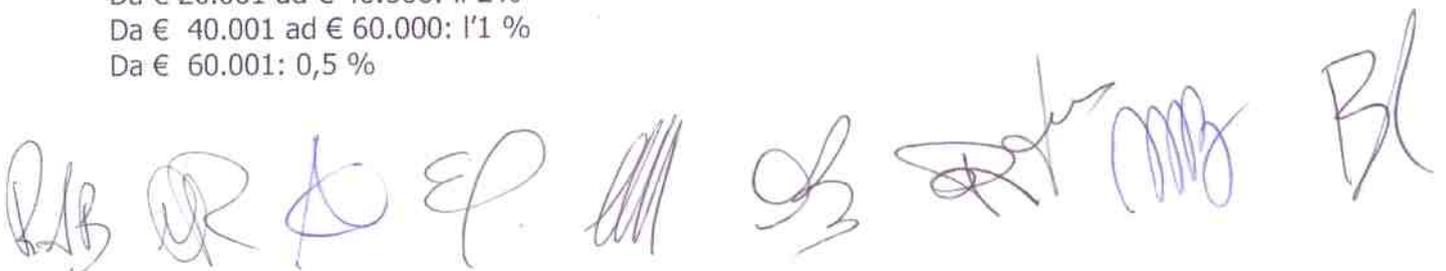
Le eventuali economie derivanti dall'applicazione delle risorse previste nel presente articolo, saranno utilizzate ad integrazione dell'art. 27, comma 1 del presente CCDI.

Art. 33

Utilizzo delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione

Ai sensi dall'art.17, comma 2 lettera g) le risorse destinate ad incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 15, comma 1, lett. k) sono regolate come segue:

- 1) Ai sensi dell'articolo 26 del Regolamento sull'Imposta Comunale sugli Immobili, il fondo per il recupero evasione ICI, è costituito da una quota delle somme regolarmente riscosse e non contestate seguito dell'emissione di avvisi di liquidazione e accertamento. La quota è determinata nel seguente modo:
Fino a € 20.000: il 10%
Da € 20.001 ad € 40.000: il 2%
Da € 40.001 ad € 60.000: l'1 %
Da € 60.001: 0,5 %



La predetta tabella deve intendersi che per le riscossioni superiori ad € 20.000,00 la quota di € 2.000,00 è la base di partenza a cui devono essere sommate gli importi calcolati secondo le aliquote di cui al precedente punto.

Il fondo è destinato al personale dipendente, o assegnato, anche temporaneamente in qualità di collaboratore, dell'Ufficio Tributi del Comune di Campomorone. Tale fondo è ripartito tra il Responsabile d'imposta, incaricato di posizione organizzativa e gli altri dipendenti dell'ufficio, in proporzione al tempo dedicato all'attività di accertamento. Al Responsabile dell'Area finanziaria spetta la quota del 50% del fondo. Tale somma può essere ridotta a favore del personale che, sulla base della relazione presentata dal Responsabile dell'Area finanziaria, abbia offerto un rilevante contributo all'accertamento dell'evasione fiscale.

Premesso ciò, e tenuto conto che nell'anno di riferimento, non sono state accertate somme pertanto il fondo in questione non è incrementato.

- 2) Ai sensi dell'art.15 del presente CCDI, sulla scorta dei predetti criteri, per l'anno 2011, la quota destinata ad incrementare il fondo creato con i risparmi di spesa conseguiti grazie alle sponsorizzazioni, ammonta ad **€ 1.775,00**, derivanti dai contratti di sponsorizzazione conclusi dall'Amministrazione comunale per un ammontare complessivo di € 35.500,00.

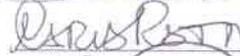
Relativamente al 2011. Le parti concordano e precisano che i compensi per lavoro straordinario o per l'attuazione di progetti di carattere istituzionale non sono incompatibili con il diritto alla percezione dell'indennità in questione che sarà corrisposta in misura proporzionale al servizio prestato presso l'ente.

In particolare sono esclusi i dipendenti che percepiscono i corrispettivi superiori ad € 150,00 legati allo svolgimento delle seguenti attività:

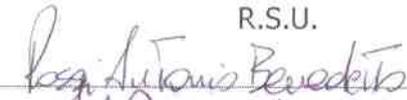
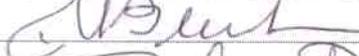
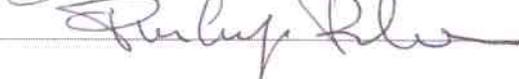
- Progettazione interna (articolo 90 del D.Lgs. n.163/2006 e ss.mm. e ii.);
- Accertamento evasione (ex paragrafo 1 del presente articolo).

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

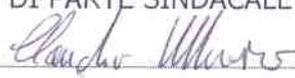
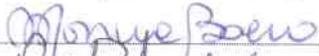
DI PARTE PUBBLICA


R.S.U.

DI PARTE SINDACALE



RISORSE DECENTRATE STABILI			RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Risorse art. 14 e 15 Per il dettaglio vedi prospetto anno 2005	€ 112.653,20	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: <i>economiche derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	€ 1.775,00
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 1.257.659,37	€ 13.834,25		Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non esplicitate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo fr	
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	€ 25.641,03		Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001			Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€ 8.217,64		Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001) risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale	
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€ 6.627,13		Art. 18 L. 109/94	
	Art. 32 comma 7 incremento 0,20% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€ 2.651,00		Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	
	Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente art. 32 comma 7	€ 21.208,00		Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT	
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,5% del monte salari anno 2003 pari a € 1.241.184,00	€ 6.206,00		Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	
C.C.N.L. 11/4/2008	Art. 8 comma 2. Incremento 0,6% del monte salari 2005 pari a € 1.260.670,00	€ 7.564,00		Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 2.350.140.000	€ 14.564,60
				Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno	
				Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	€ 2.582,28
				Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori	
				TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 18.921,88
	Detrazione per finanziamento posizioni organizzative	€ 20.487,03			
	Detrazione per somme utilizzate per primo inquadramento personale vigilanza CCNL 31/3/99	€ 273,00			
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 183.842,22			
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2009	€ 3.645,77			
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2010	€ 662,02			
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 23.229,67			

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2011			IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2011		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997. <i>economiche derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	€ 1.775,00	C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno	€ 12.600,00
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo ri			Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di rischio	€ 12.900,00
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio			Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di reperibilità	€ 5.500,00
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni			Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di maneggio valori	€ 1.400,00
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale <i>Art. 18 L. 169/94</i>			Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di orario notturno, festivo e notturno/festivo	€ 3.500,00
	<i>Art. 39 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>	€ -		Art. 17 comma 2 lettera e) - Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	€ 1.800,00
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>			TOTALE PARZIALE	€ 37.700,00
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	€ -		Art. 17 comma 2 lett. g) Incentivo su recupero evasione ICI	€ -
	Art. 15 comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 2.350.140.000	€ 14.564,60		Art. 17 comma 2 lett. h) Compensi derivanti da economie per sponsorizz. miglioramento dei servizi	€ 1.775,00
	Art. 15 comma 4 risparmi di gestione e risorse aggiuntive previo accertamento di servizi di controllo interno			Art. 17 comma 2 lett. a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 3.438,98
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle	€ 2.582,28		TOTALE COSTO ACCESSORIO	€ 42.913,98
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori			Impiego risorse stabili	€ 23.992,10
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 18.921,88	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 18.921,88
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2009	€ 3.645,77			
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2010	€ 662,02		Art. 17 comma 2 lett. a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 4.307,79
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 23.229,67	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 23.229,67

QUADRO DI RAFFRONTO TRA IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2011 RISPETTO A QUELLO DEL 2010

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010

		FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2010		FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2011		
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€	179.079,89	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€	183.842,22
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€	26.567,05	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€	18.921,88
	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2008	-€	96,52			
	TOTALE ANNO 2010	€	205.550,42	TOTALE ANNO 2011	€	202.764,10

TOTALE ANNO 2010

€ 205.550,42

TOTALE ANNO 2011

€ 202.764,10

Riduzione fondo anno 2011 rispetto all'anno 2010

€ 2.786,32

[Handwritten signatures and initials at the top of the page]