

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda
Economico anno 2012**

Premesso che:

- in data 02/04/2012 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del personale dipendente biennio giuridico 2011/2012 ed economico 2011;
- in data 18/04/2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente parte economica anno 2012;
- il Revisore dei Conti in data 23/04/2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio su detta ipotesi 2012;
- la Giunta Comunale con deliberazione n.51 del 30/04/2012 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI in oggetto.

Tutto ciò premesso:

In data **14 maggio 2012** alle ore 16.30, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in oggetto, le parti sottoscrivono il presente accordo

La **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA** nelle persone dei sigg.

- 1) Dott. Pietro Oliva – Presidente Segretario Comunale
- 2) Mauri Patrizia – Responsabile del Settore Affari Generali
- 3) rag. Mantecca Giusi – Responsabile del Settore Ragioneria

E

la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE** composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU

- 1) Filippazzo Irene
- 2) dott.ssa Rita Ledda
- 3) Martinelli Gelsomina
- 4) Cinzia Personelli

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA nelle persone dei sigg.

- 1) Dott. Marco Brumana – F.P. CGIL
- 2) Sig.ra Belotti Claudia – F.P.S. CISL



TITOLO I

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 1

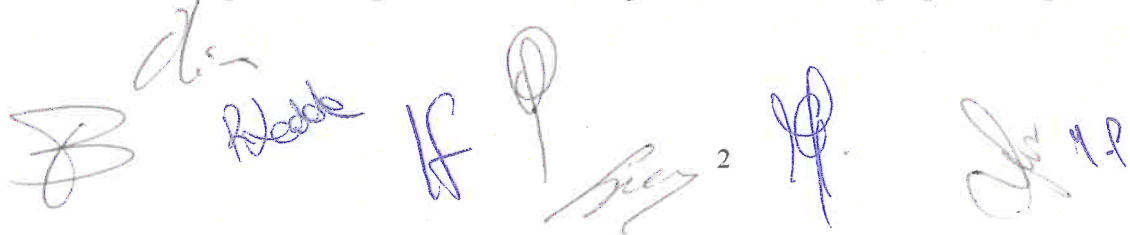
Premessa

1. Le parti, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività per l'anno 2012 così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione della Responsabile del Settore Affari Generali n. 43 del 02/03/2012 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n. 42 del 16/04/23012 per la sua parte variabile.
2. Le parti prendono atto che tale fondo è stato depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.
3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente riportato nell'allegato A al presente contratto e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 2

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'B', 'R', 'F', 'P', 'S', and 'J'.

appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);

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

ANNO 2012

Attività professionale svolta	n. addetti
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico	=
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio	=
TOTALE	=

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo mensile lordo di:

Attività professionale svolta	Importo mensile
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o operatore ecologico	€ =

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

7. L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio	€ =

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo di

€ ==

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).

Art. 3

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. 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) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) 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);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che è stato istituito il turno per i seguenti i servizi, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

ANNO 2012

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	Agenti di polizia locale	2	€ 3.190,00.=
	Istruttore direttivo di vigilanza	1	€ 2.000,00.=
	TOTALE		€ 5.190,00.=

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials:
 B, Klatke, LF, P, H, 4, J. M. P.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).

Art. 4

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

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

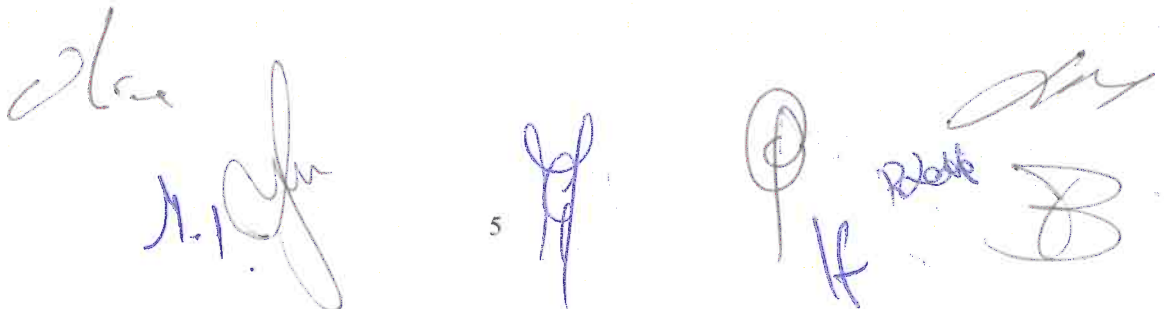
- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004);
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

ANNO 2012

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
	Collaboratore tecnico/operaio	1	€ 324,00.=
	Esecutore tecnico/operaio	2	€ 642,00.=
	TOTALE		€ 966,00.=

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large signature, a signature with 'M.1' written below it, a signature with a '5' below it, a circled 'P' with 'H' below it, and a signature with 'Belle' written next to it. There are also some other scribbles and initials.

Art. 5

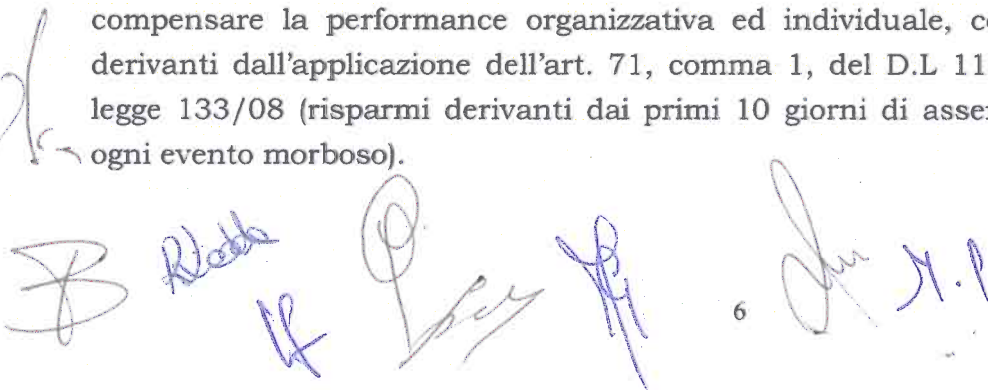
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. 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) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque 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 in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
 - g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del trimestre successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

ANNO 2012

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
Settore Tecnico	2	€ 2.150,00.=
TOTALE		€ 2.150,00.=

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).



Art. 6

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a € 100,00.= e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

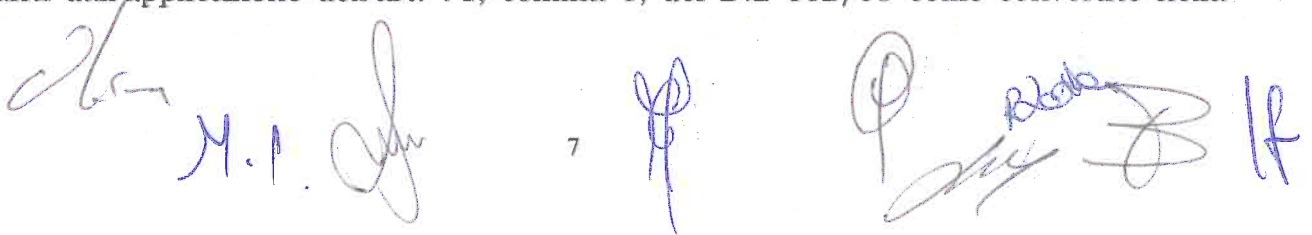
ANNO 2012

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	Importo medio mensile del servizio	Indennità individuale
Servizi Demografici	€ 500,00.=	€ 0,77.=
Servizio Economato	€ 200,00.=	€ 0,77.=
Ufficio Tecnico	€ 100,00.=	€ 0,77.=

6. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizio	n. addetti	Somma prevista
Servizi demografici	3	€ 500,00.=
Servizio economato	1	€ 150,00.=
Uffici tecnico	2	€ 50,00.=
TOTALE		€ 700,00.=

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).

Art. 7

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a: € ==

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, 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).

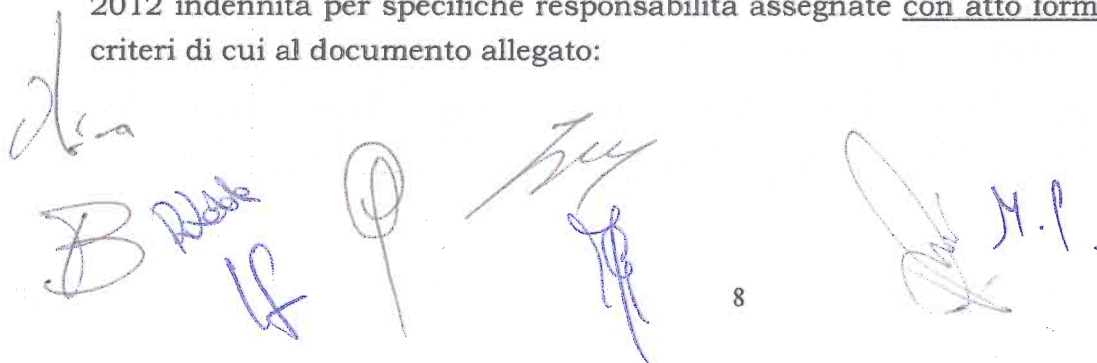
Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire per l'anno 2012 indennità per specifiche responsabilità assegnate con atto formale tenuto conto dei criteri di cui al documento allegato:



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'B' and 'R' below it, a signature with 'H' below it, a signature with a circle below it, a signature with 'M.P.' below it, and a signature with 'M.P.' below it.

ANNO 2012

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Fascia 1 1) Edilizia privata 2) Ambiente/attività produttive 3) Polizia commerciale, edilizia e contenzioso	€ 1.800,00.=
Fascia 2 1) Servizi sociali	€ 700,00.=

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.

5. 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 tra quelle indicate al comma 3.

6. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità viene determinato per **l'anno 2012 in € 6.100,00.=**.

9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per 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 del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

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

Alca
M.P.
9
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANNO 2012

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00.=

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

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	Ufficiali d'Anagrafe e di Stato Civile	C	3 part-time 30 ore sett	€ 750,00.=
TOTALE				€ 750,00.=

8. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

Art. 10

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Premesso che al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* l'indennità di €. 774,69 e che per la sua corresponsione è prevista una spesa pari a € ==

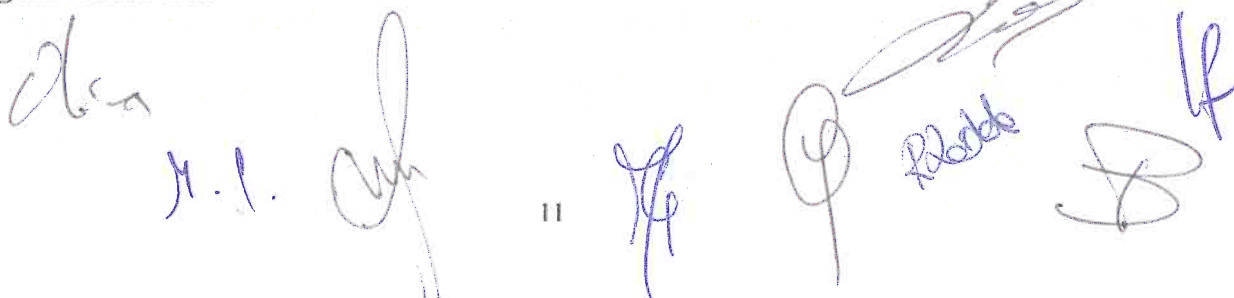
1. Per il pagamento al personale incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato, nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse:

Alca
B *H* *Red* *Q* *M. P.* *J*

Art. 11

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2011.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004. non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
 - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
 - per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'A. S.', followed by 'M. I.', a large stylized signature, the number '11', another stylized signature, a signature that looks like 'P. B.', and finally a large signature that appears to be 'B. F.'.

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo art. 30, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.

3. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.30.
- c) per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- c) le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 0% di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

- d) nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;
- e) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di .../... ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

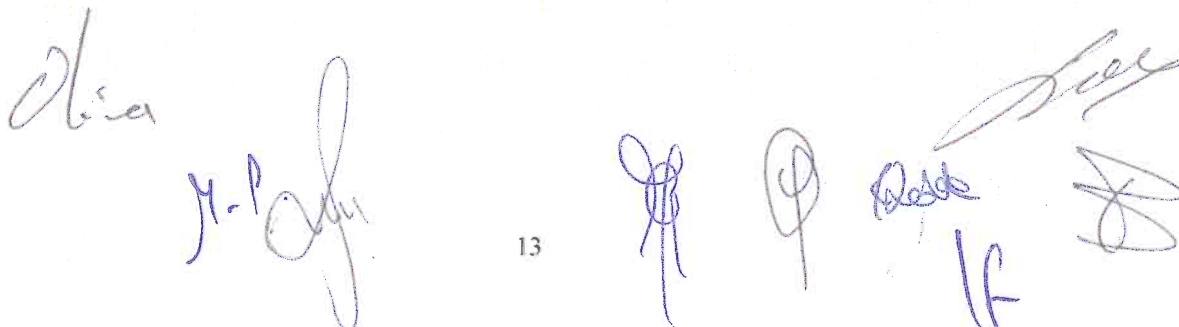
7. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno **2012** le seguenti risorse:

€ =

Art. 12

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale (relazione revisionale e programmatica adottate dall'organo di indirizzo politico – amministrativo e obiettivi e responsabilità assegnati come definite dalla Giunta comunale nell'ambito del Piano esecutivo di gestione, dei progetti e dei piani di miglioramento assegnati alla propria struttura organizzativa) sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

In applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

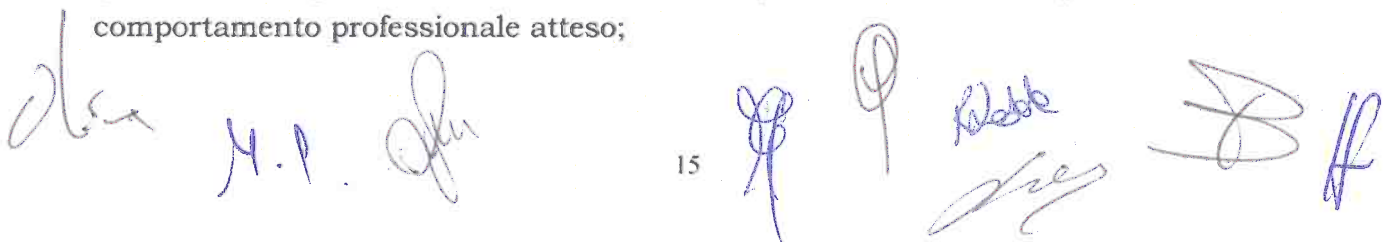
rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. Alla performance organizzativa è destinato il **50%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il **5 %** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (relazione grado di raggiungimenti obiettivi generali e scheda di valutazione finale)
- b) il **45%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza (obiettivi settoriali del PEG) valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (relazione grado raggiungimento obiettivi e scheda di valutazione finale)
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG) è effettuata dall'apposito Nucleo;
- d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- e) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile del Settore (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;



15

- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente del settore, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

- f) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
- g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

8. 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.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 37.162,63.=

Art. 13

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

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 14

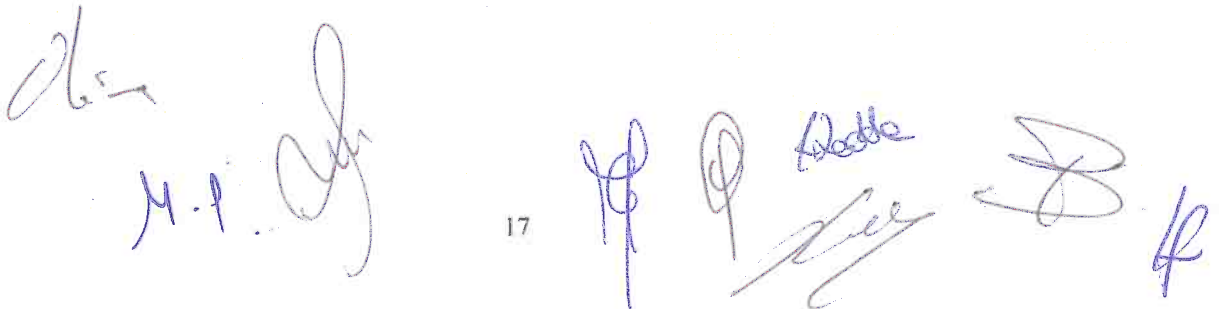
Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.

2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.

3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a:

€ =



Art. 15

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 ammonta a **€ 72.671,62.=** di cui:

- **€ 54.671,63.=** derivanti da risorse della parte stabile
- **€ 18.000,00.=** per risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione delle prestazioni nonché risorse derivanti dall'applicazione art.43 Legge 449/97.

DESTINAZIONE FONDO PARTE STABILE ANNO 2012

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate	€ =
Indennità di turno	€ 5.190,00.=
Indennità di rischio	€ 966,00.=
Indennità di reperibilità	€ 2.150,00.=
Indennità di maneggio valori	€ 700,00.=
Compenso per particolari responsabilità	€ 6.100,00.=
Compenso per specifiche responsabilità	€ 750,00.=
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	€ =

[Handwritten signatures and initials]

18

Finanziamento alte professionalità di cui all'art.10 del CCNL 22/01/2004 - 0,20% monte salari 2001		€ 1.653,00.=
<u>Accantonamenti precedenti</u>		
- anno 2008 € 1.653,00.=		
- anno 2009 € 1.653,00.=		
- anno 2010 € 1.653,00.=		
- anno 2011 € 1.653,00.=		
Totale € 6.612,00.=		
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€	37.162,63.=
	TOTALE	€ 54.671,63.=

**DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE
ANNO 2012**

Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato:		
- D.Lgs. 163/2006 - progettazione	€ 10.000,00.=	
- D.Lgs. 446/1997 - recupero ICI	€ 4.000,00.=	€ 14.000,00.=
- art. 50 D.L. 78/2010 convert. L.122/2010 -		
Risorse per attuazione dell'art.43 commi 1, 2, 3 della legge 449/97 art.15 comma 1 lett. d) come modificato dall'art.4 commi 3 e 4 CCNL 05/10/2001		
Convenzioni dirette a fornire , a titolo oneroso, servizi aggiuntivi a soggetti pubblici	€	4.000,00.=
<u>Convenzione con il Comune Sotto il Monte Giov.XXIII</u>		
Servizio Ragioneria	€ 1.350,00.=	
Servizi Tributi	€ 900,00.=	
<u>Convenzione con i Comuni Carvico e Solza</u>		
Servizio vigilanza (pattuglie)	€ 1.750,00.=	
	TOTALE	€ 18.000,00.=
	TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE	€ 72.671,63.=

Le risorse destinate a compensare le attività di progettazione di opere pubbliche sono escluse dall'ambito applicativo dell'art.9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010.

Le risorse destinate al recupero dell'ICI sono computate ai fini della determinazione del tetto di spesa del fondo, dovendo essere contenute nei limiti degli importi destinati alla medesima attività per l'anno 2010 (art.9 comma 2bis DL.78/2010 sopracitato).

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 in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

3. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII° **Disposizioni finali**

Art. 16

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E'

escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 17

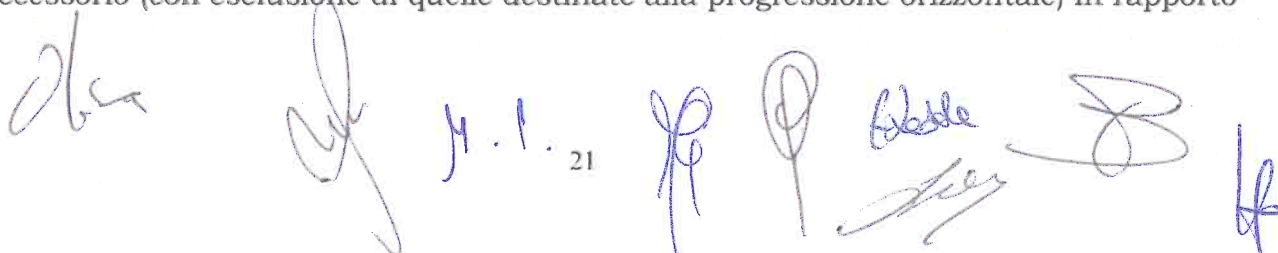
Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione all'attribuzione delle risorse destinate alla valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita la valutazione media della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 18

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

1. Per gli enti di nuova istituzione il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito secondo le seguenti modalità:
 - a) per il personale assunto direttamente dal nuovo ente (unione di comuni, consorzi, ecc.), anche attraverso processi di mobilità, si provvede alla costituzione del fondo sulla base del valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che lo hanno costituito per la quota di risorse che hanno carattere di stabilità e di continuità (art. 31, comma 2 del CCNL del 22.1.2004), successivamente tali risorse potranno essere incrementate da quelle aventi carattere di variabilità o eventualità (art. 31, comma 3 dello stesso CCNL);
 - b) per il personale temporaneamente assegnato dagli enti aderenti all'ente di nuova costituzione si provvede mediante il trasferimento delle risorse destinate al salario accessorio (con esclusione di quelle destinate alla progressione orizzontale) in rapporto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date "M. 1. 21".

all'inquadramento professionale del personale interessato; l'entità del trasferimento è periodicamente aggiornato in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza.

2. Nel caso di mobilità da un ente costituente al nuovo in applicazione del comma 1 e a seguito della disciplina contenuta nel comma 2, gli enti di provenienza provvedono, per la quota relativa al personale interessato da processi di mobilità o di assegnazione provvisoria, alla equivalente riduzione delle risorse costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 19

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Pietro Gian

Stefano Gian

Monica Pini

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

LA R.S.U.

CISL FP (Cecilia Bello)

Alba Bello

Rita Bello

Federico Bello

Terzina Bello

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP (Cecilia Bello)

FP CGIL (Pierluigi)

ALLEGATO A
Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione della Responsabile del Settore Affari Generali n. 43 del 02/03/2012 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n. 42 del 16/04/2012 per la parte variabile relativa a risorse che specifiche disposizioni di legge destinano alla incentivazione delle prestazioni nonché risorse derivanti dall'applicazione art.43 Legge 449/97.

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

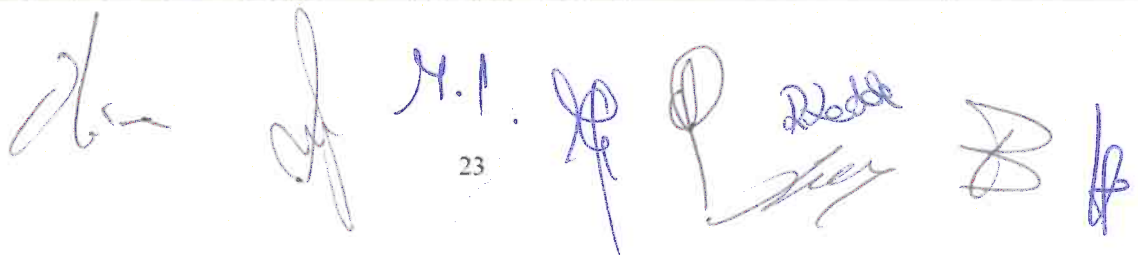
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

d) per l'anno 2012 viene operata una riduzione pari a 1,12% del fondo per la cessazione di n.1 dipendente con decorrenza 1.11.2011 calcolata sul valore medio dei presenti nell'anno 2010 rispetto al valore medio relativo all'anno 2012 (media aritmetica) dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre (ad oggi risultante)

1	RISORSE STABILI	
1.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	€ 115.794,78.=
	0,20% monte salari 2001 destinato al finanziamento della disciplina alte professionalità	€ 1.653,38.=
1.b	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€ =



1.c	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2011	€	=
1.d	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€	=
1.e	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2011.	€	=
1.f	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL del 31/07/2009	€	=
	TOTALE	€117.448,16.=	
	RIDUZIONE RISORSE		
	(Art.9 comma 2bis D.L. 31/05/2010, n.78 convertito nella L.30/07/2010, n.122)		
	Riduzione proporzionata al personale in servizio anno 2012 (tenuto conto part-time) operata sulla base del confronto valore medio dei presenti nel 2010 (tenuto conto dei part-time) intendendosi per valore medio la media aritmetica dei presenti rispettivamente al 1 gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno di riferimento	€	1.315,42.=
	TOTALE RISORSE STABILI		
	(salvo aggiornamenti nel caso di variazione del numero dipendenti in servizio in corso d'anno)	€116.132,74.=	

2	RISORSE VARIABILI		
2.a	Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i> <u>Convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi a soggetti pubblici rispetto a quelli ordinari</u>		
	1) Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII		€ 4.000,00.=
	- Servizio ragioneria	€ 1.350,00.=	
	- Servizio tributi	€ 900,00.=	
	2) Comune di Solza e Carvico		
	- Polizia locale: pattuglie e servizi aggiunti	€ 1.750,00.=	

2.b	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€	=
2.c	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€	=
2.d	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€	=
2.e	Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999)	€	=
2.f	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€	=
2.g	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (D.Lgs 163/06, L 446/97, ecc.). - D.Lgs 163/2006 attività progettazione, direzione lavori, etc. € 10.000,00.= - D.Lgs. 446/1997 € 4.000,00.=	€	14.000,00.=
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€	18.000,00.=

4	SOMME ACCANTONATE ANNI 2008 - 2009 - 2010 - 2011	
	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004): <u>Accantonamenti precedenti</u> Anno 2008 € 1.653,00.= Anno 2009 € 1.653,00.= Anno 2010 € 1.653,00.= Anno 2011 € 1.653,00.=	€ 6.612,00.=
	TOTALE accantonamenti	€ 6.612,00.=

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.", in quanto di competenza dell'esercizio precedente.

4. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse stabili	€ 116.132,74.=
Risorse Variabili	€ 18.000,00.=
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ 134.132,74.=

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza) quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 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.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva 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.

2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

3. Per l'anno 2012 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

Per un **totale annuo complessivo di € 17.340,24.=**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. 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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

4. 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 economico tabellare.

5 La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€ 1.362,93.=
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€ 3.189,12.=
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€ 118,96.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€ 1.143,98.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	€ 7.130,11.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	€ 3.820,14.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 2.133,17.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 3.270,21.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2004 (tenuto conto degli incrementi CCNL 22.1.2004 e uscite per progressioni verticali)	€ 9.271,99.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2005	€ 5.107,39.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006	€ 2.968,92.=

Alba

B

Alba
H

P

M

M.P.

M.P.

M.P.

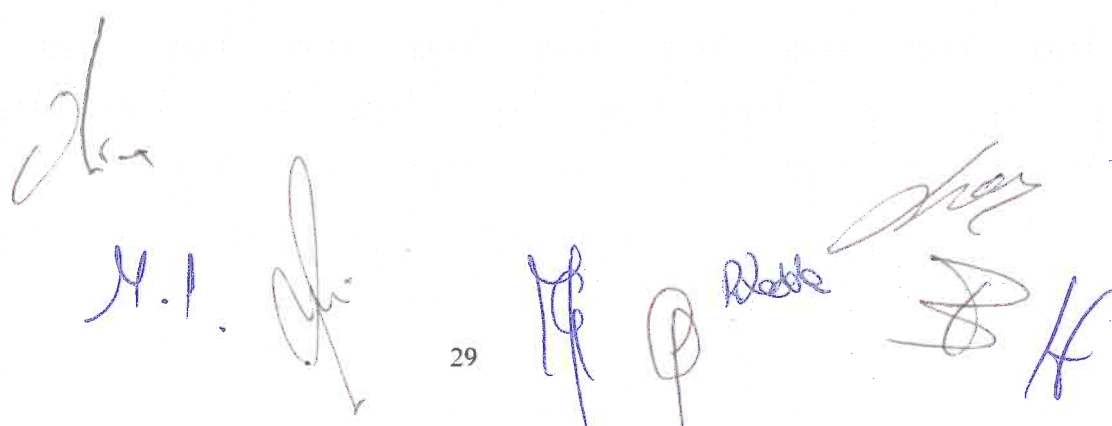
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 3.510,30.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2008	€ =
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2009 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€ 1.093,65.=
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2010 e 2011	€ 0
IMPORTO TOTALE	€ 44.120,87.=

4. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento:

- dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza);
- per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di: € =

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta ad € 72.671,63.= di cui € 54.671,63.= parte stabile ed € 18.000,00.= parte variabile.



ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge ANNO 2012

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Calusco d'Adda in applicazione dell'art. 31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI

Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni riunite n.51 del 04/10/2011 che, al punto 4.4, si pronuncia in merito al fondo derivante dal recupero dell'ICI affermando che lo stesso deve essere computato ai fini della determinazione del tetto di spesa posto al fondo per la contrattazione integrativa in quanto potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente, viene confermato per l'anno 2012 l'importo massimo erogabile di € 4.000,00.= (comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente) prescindendo pertanto sia dall'accertamento e dal riscosso.

1. Per l'anno 2012 vigono i NUOVI criteri stabiliti dall'art.14 del regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI come modificato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.14 del 27/04/2011 fermo restando il vincolo del tetto annuo massimo di € 4.000,00.=, irap e oneri riflessi a carico dell'Ente compresi.

2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/2006

Si conferma il precedente accordo sottoscritto fra le parti nell'anno 2009 coerente con il "Regolamento comunale per la determinazione e la ripartizione del fondo per la progettazione" come approvato e modificato con deliberazioni della G.C. n.83/2002, n.100/2007, n.147/2009 e n.16 del 7/2/2011. Per l'anno 2012 sono previste risorse per un importo annuo lordo di € 10.000,00.= in relazione alla percentuale del 2 % del costo preventivato delle opere o lavori previsti nel programma triennale e dell'elenco annuale delle opere pubbliche (percentuale comprensiva dell'irap e degli oneri riflessi a carico dell'Ente).



ALLEGATO C

**Disciplina ex art.43 Legge 449/97 e art.4 CCNL 05/10/2001 della
ripartizione delle risorse derivanti dalla convenzione tra i Comuni di Calusco
d'Adda, Carvico e Solza per il potenziamento del servizio di vigilanza
ANNO 2012**

PREMESSO che i Comuni di Calusco d'Adda, Carvico e Solza hanno sottoscritto:

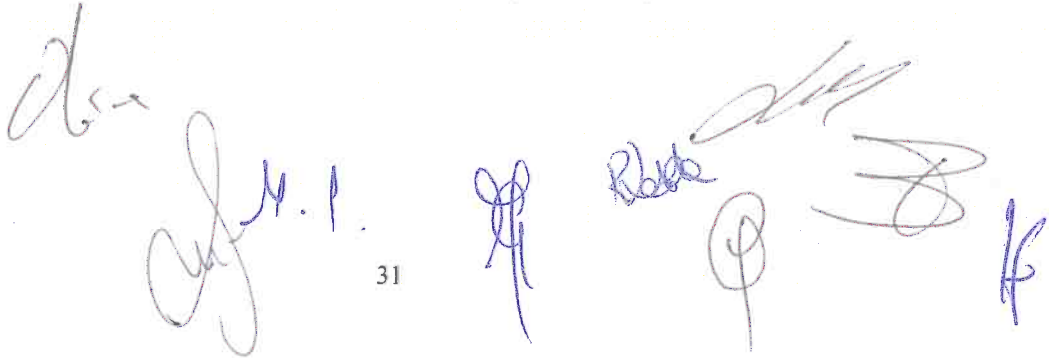
- in data 30/07/2008 una convenzione per il pattugliamento serale e festivo e pronta sostituzione del personale di polizia locale all'interno del loro territorio attraverso l'utilizzo dei dipendenti appartenenti alla polizia locale dei tre Comuni con scadenza 31/12/2012;
- in data 30/08/2010 una convenzione integrativa con la quale sono stati regolati i rapporti finanziari intercorrenti fra i tre Enti;

DATO ATTO che per ogni ora di servizio aggiuntivo a quelli ordinari effettuati sul territorio del Comune di Solza e Carvico dagli agenti di polizia locale, è previsto un introito orario di € 35,00.=;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art.43 della Legge 449/97 e art.4 del CCNL 5/10/2001 quota parte delle risorse derivanti dalle convenzioni con soggetti pubblici dirette a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, possono essere destinate alla integrazione delle risorse del fondo di cui all'art.31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, ai sensi della art.15 comma 1 lettera d) del CCNL 1/4/1999;

RITENUTO pertanto, in relazione al grado di partecipazione, alle competenze e alle attività svolte, di ripartire gli introiti derivanti dal corrispettivo orario di € 35,00.= versato dai Comuni di Carvico e di Solza per ogni ora di servizio prestata dal personale di polizia locale di Calusco d'Adda, come segue:

- a) quota parte al fondo per il lavoro straordinario del personale di polizia locale nella misura tariffaria prevista dal contratto al fine di retribuire il lavoro straordinario svolto dagli agenti;
- b) quota parte di Euro 1.750,00.= destinata al personale di polizia locale in relazione al grado di partecipazione alle attività svolte al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
- c) quota parte al bilancio per compensare gli oneri riflessi e irap a carico del Comune;
- d) la restante quota in economia all'Amministrazione (circa 5%)



Le quote relative al lavoro straordinario del personale di polizia locale verranno liquidate in un'unica soluzione entro il mese successivo a quello di rendicontazione del servizio effettuato previo introito dei corrispettivi da parte dei Comuni di Carvico e di Solza.

La quota destinata alla incentivazione sarà ripartita in unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo in relazione alle attività svolte fuori dall'orario di lavoro sulla scorta di reports analitici redatti per ciascun dipendente dal responsabile del servizio convenzionato.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top left.
A signature below it.
A signature to the right of the second signature.
A signature below the second signature.
A signature below the third signature.
A signature below the fourth signature.
A signature below the fifth signature.
A signature below the sixth signature.
A signature below the seventh signature.
A signature below the eighth signature.
A signature below the ninth signature.
A signature below the tenth signature.
A signature below the eleventh signature.
A signature below the twelfth signature.
A signature below the thirteenth signature.
A signature below the fourteenth signature.
A signature below the fifteenth signature.
A signature below the sixteenth signature.
A signature below the seventeenth signature.
A signature below the eighteenth signature.
A signature below the nineteenth signature.
A signature below the twentieth signature.
A signature below the twenty-first signature.
A signature below the twenty-second signature.
A signature below the twenty-third signature.
A signature below the twenty-fourth signature.
A signature below the twenty-fifth signature.
A signature below the twenty-sixth signature.
A signature below the twenty-seventh signature.
A signature below the twenty-eighth signature.
A signature below the twenty-ninth signature.
A signature below the thirtieth signature.
A signature below the thirty-first signature.
A signature below the thirty-second signature.
A signature below the thirty-third signature.
A signature below the thirty-fourth signature.
A signature below the thirty-fifth signature.
A signature below the thirty-sixth signature.
A signature below the thirty-seventh signature.
A signature below the thirty-eighth signature.
A signature below the thirty-ninth signature.
A signature below the fortieth signature.
A signature below the forty-first signature.
A signature below the forty-second signature.
A signature below the forty-third signature.
A signature below the forty-fourth signature.
A signature below the forty-fifth signature.
A signature below the forty-sixth signature.
A signature below the forty-seventh signature.
A signature below the forty-eighth signature.
A signature below the forty-ninth signature.
A signature below the fiftieth signature.
A signature below the fifty-first signature.
A signature below the fifty-second signature.
A signature below the fifty-third signature.
A signature below the fifty-fourth signature.
A signature below the fifty-fifth signature.
A signature below the fifty-sixth signature.
A signature below the fifty-seventh signature.
A signature below the fifty-eighth signature.
A signature below the fifty-ninth signature.
A signature below the sixtieth signature.
A signature below the sixty-first signature.
A signature below the sixty-second signature.
A signature below the sixty-third signature.
A signature below the sixty-fourth signature.
A signature below the sixty-fifth signature.
A signature below the sixty-sixth signature.
A signature below the sixty-seventh signature.
A signature below the sixty-eighth signature.
A signature below the sixty-ninth signature.
A signature below the seventieth signature.
A signature below the seventy-first signature.
A signature below the seventy-second signature.
A signature below the seventy-third signature.
A signature below the seventy-fourth signature.
A signature below the seventy-fifth signature.
A signature below the seventy-sixth signature.
A signature below the seventy-seventh signature.
A signature below the seventy-eighth signature.
A signature below the seventy-ninth signature.
A signature below the eightieth signature.
A signature below the eighty-first signature.
A signature below the eighty-second signature.
A signature below the eighty-third signature.
A signature below the eighty-fourth signature.
A signature below the eighty-fifth signature.
A signature below the eighty-sixth signature.
A signature below the eighty-seventh signature.
A signature below the eighty-eighth signature.
A signature below the eighty-ninth signature.
A signature below the ninetieth signature.
A signature below the ninety-first signature.
A signature below the ninety-second signature.
A signature below the ninety-third signature.
A signature below the ninety-fourth signature.
A signature below the ninety-fifth signature.
A signature below the ninety-sixth signature.
A signature below the ninety-seventh signature.
A signature below the ninety-eighth signature.
A signature below the ninety-ninth signature.
A signature below the hundredth signature.

ALLEGATO D

**Disciplina ex art.43 Legge 449/97 e art.4 CCNL 05/10/2001 della
ripartizione delle risorse derivanti dalla convenzione tra i Comuni di Calusco
d'Adda e Sotto il Monte Giovanni XXIII
ANNO 2012**

PREMESSO che i Comuni di Calusco d'Adda e Sotto il Monte Giovanni XXIII hanno sottoscritto le seguenti convenzioni:

Gestione associata delle funzioni e dei servizi di programmazione, contabilità e vigilanza economico-finanziaria

Convenzione sottoscritta in data 17/12/2007 ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.267/2000 prorogata fino al 31/12/2012, con il seguente riparto della spesa complessivamente sostenuta per il personale quantificata in € 160.000,00.= di cui:

60% pari ad € 96.000,00.= a carico del Comune di Calusco d'Adda

40% pari ad € 64.000,00.= a carico del Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII;

Dedotta la spesa di circa € 30.000,00.= per l'assunzione dal 01.12.2007 a tempo indeterminato ed orario pieno di n.1 collaboratore amministrativo, si prevede un'entrata di € 34.000,00.=

Gestione associata dei tributi comunali

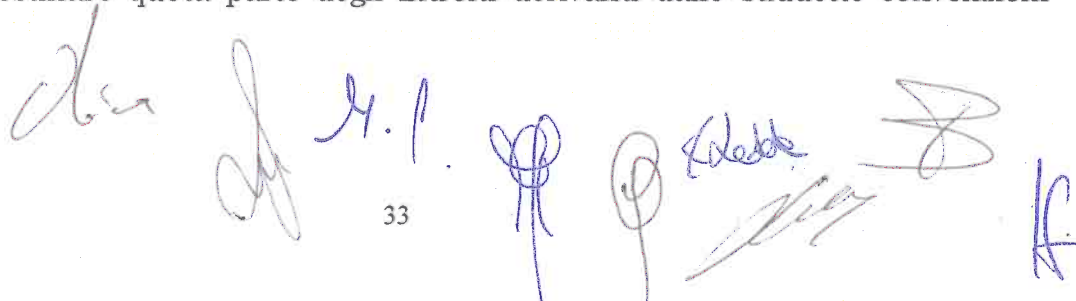
Convenzione sottoscritta in data 25/01/2008 ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.267/2000, prorogata fino al 31/12/2012, con il seguente riparto della spesa complessivamente sostenuta per il personale quantificata in € 136.000,00.= di cui:

67% pari ad arrotondati € 91.000,00.= a carico del Comune di Calusco d'Adda;

33% pari ad arrotondati € 45.000,00.= a carico del Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art.43 della Legge 449/97 e art.4 del CCNL 5/10/2001 quota parte delle risorse derivanti dalle convenzioni con soggetti pubblici dirette a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, possono essere destinate alla integrazione delle risorse del fondo di cui all'art.31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, ai sensi dell'art.15 comma 1 lettera d) del CCNL 1/4/1999;

RITENUTO, di destinare quota parte degli introiti derivanti dalle suddette convenzioni come segue:



a) € 1.350,00.= risorse destinate al personale del Settore Ragioneria (pari a circa il 4% dell'introito di € 34.000,00.=)

b) € 900,00.= risorse destinate al personale del Settore Tributi (2% dell'introito di € 45.000,00.=)

L'erogazione sarà essere effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo sulla scorta di reports dei responsabili di settore in relazione al grado di partecipazione alle attività in convenzione, al raggiungimento degli obiettivi, alla categoria di appartenenza e alla valutazione individuale di ciascun dipendente.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- Top left: "dca"
- Middle left: "B" and "R. B. B."
- Middle right: "M. P."
- Bottom left: "H"
- Bottom center: "P"
- Bottom right: "R"