

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda
Biennio giuridico 2011 - 2012
Economico anno 2011**

Premesso che:

- in data 30/01/2012 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente per il biennio giuridico 2011/2012 ed economico 2011;
- il Revisore dei Conti in data 20/02/2012 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione n.34 del 26/03/2012 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI in oggetto.

Tutto ciò premesso:

In data 02/04/2012 alle ore 15.30 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

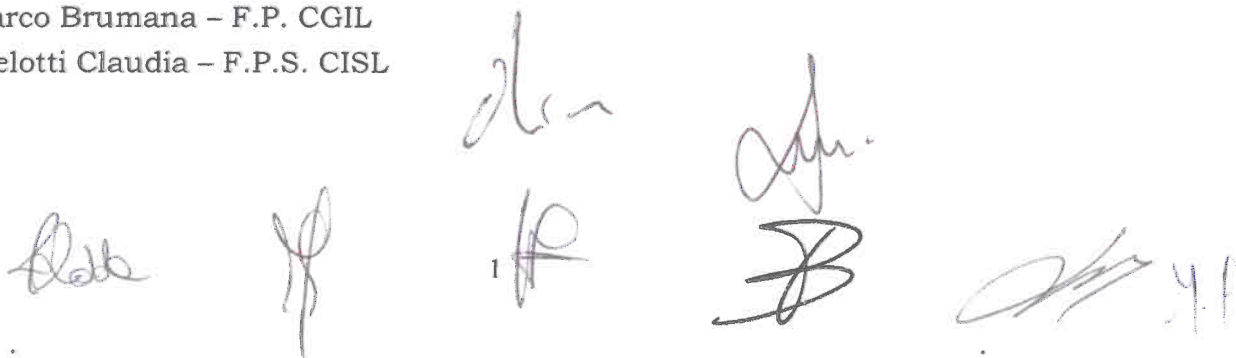
la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE** composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU

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

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA nelle persone dei sigg.

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



The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names. They are arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page.

Titolo I° Disposizioni generali
--

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004).

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato questi ultimi con un contratto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2011 e 2012 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data dall' 1.1.2013 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del

CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

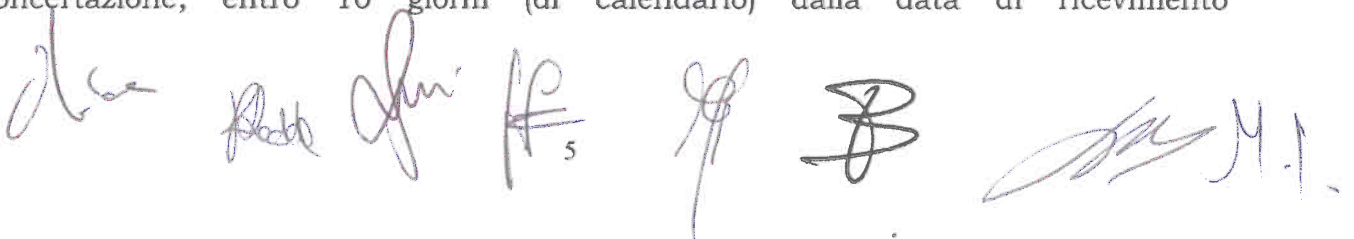
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento



dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

Art. 10

Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

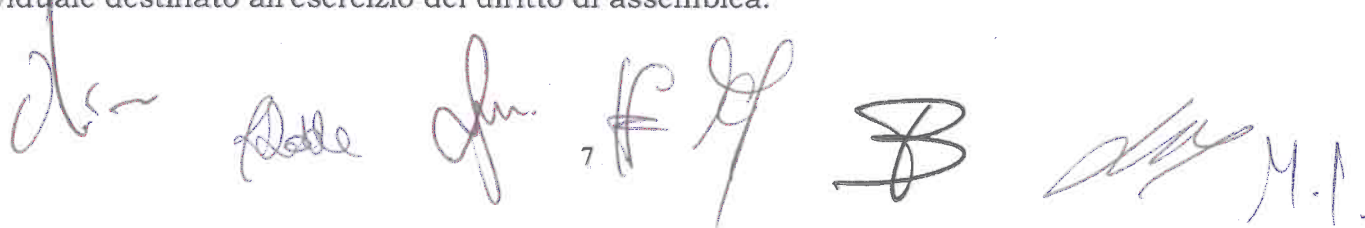
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.



7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

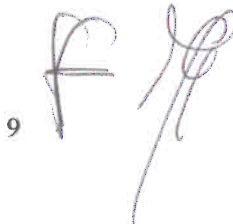

2. Fatte salve le responsabilità previste dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V° Disposizioni diverse

Art. 14

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 15

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. A tal fine l'Ente, per l'anno 2011 e 2012, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio nei limiti di spesa previsti dall'art.6 comma 3 del D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010.

3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;

- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

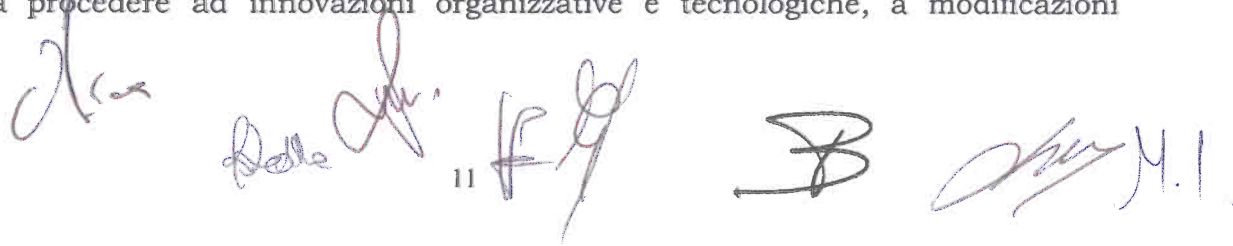
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni



procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale della vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire l'attuazione del disposto dell'art.17 del CCNL del 22/01/2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs. 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

Art 18

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che:

a) per gli anni 2011 e 2012 è confermato il fondo annuo di **€ 5.200,00.=** destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999;

b) per gli anni 2011 e 2012 è confermato il fondo integrativo annuo di **€ 3.500,00.=** destinato al lavoro straordinario svolto dal personale della polizia locale nell'ambito della convenzione con i Comuni di Solza e di Carvico per servizi aggiuntivi a titolo oneroso ai sensi dell'art.43 della L.449/1997 e art.4 del CCNL 5/10/2001 interamente finanziato da entrate compresi gli oneri riflessi e irap a carico dell'Ente (salvo variazione della convenzione nel corso del biennio);

c) per gli anni 2011/2012, è costituito un fondo complessivo di **€ 8.000,00.=** in applicazione dell'art. 14, comma 5 del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni per lavoro straordinario svolto dal personale per il "15° Censimento delle Abitazioni e della Popolazione" a fronte di contributi Istat.

Le risorse che alimentano il fondo di cui alla lett. c) non sono computate ai fini della determinazione del tetto di spesa del personale.

2. Nel fondo di cui al comma 1 lett. a) non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali.

3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze

sindacali. Le parti s'incontreranno, se del caso, una volta all'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore

5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in eventuali incontri appositamente previsti.

6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", anche in pendenza di disciplina a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 19

Premessa

1. Le parti, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione della Responsabile del Settore Affari Generali n.28 dell'11/02/2011 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n.108 del 24/10/2011 per la sua parte variabile.

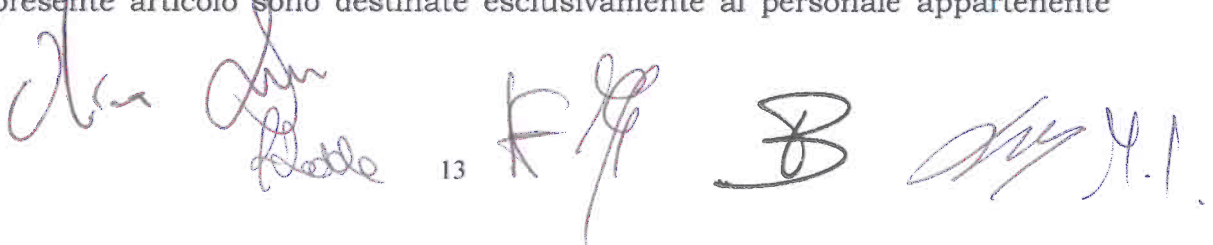
2. Le parti prendono atto che tale fondo è stato depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.

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. 20

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 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 2011/2012

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

€ ==

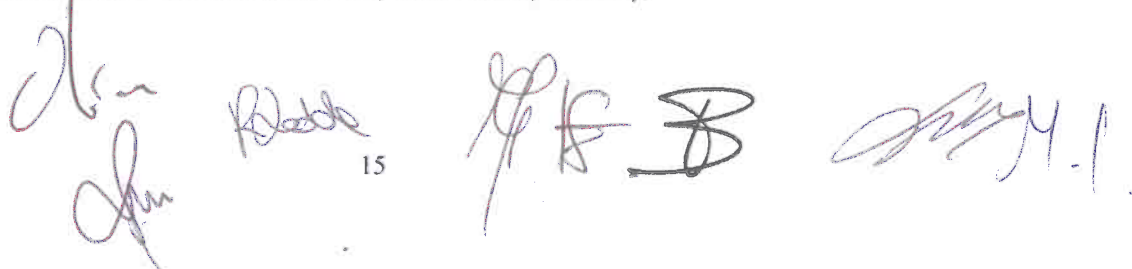
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, 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. 21

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:

- 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;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- 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;
- 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);



15

- 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 2011/2012

	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.=

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. 22

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 2011/2012

	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).

Art. 23

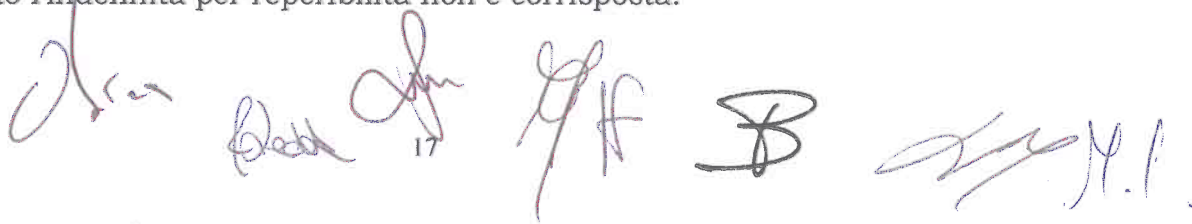
Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

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:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- 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;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- 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%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- 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 2011

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	n. addetti	Somma prev.
	Settore Tecnico	3	€ 2.150,00.=
	TOTALE		€ 2.150,00.=

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. 24

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 2011/2012

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. 25

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

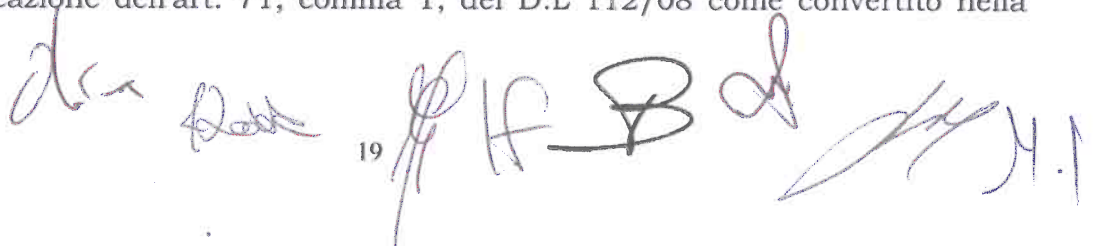
1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- 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


19

legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 26

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 2011 indennità per specifiche responsabilità assegnate con atto formale tenuto conto dei criteri di cui al documento allegato:

ANNO 2011

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Fascia 1	
Edilizia privata	€ 1.900,00.=
Ambiente/attività produttive	
Polizia commerciale/edilizia e contenzioso vigilanza	

Per l'anno 2012, in sede di ripartizione del fondo, verranno definitive le risorse destinate alle specifiche responsabilità.

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 2011 in € 5.700,00.= e, ~~per l'anno 2012 in € 6.000,00.=~~

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. 27

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:

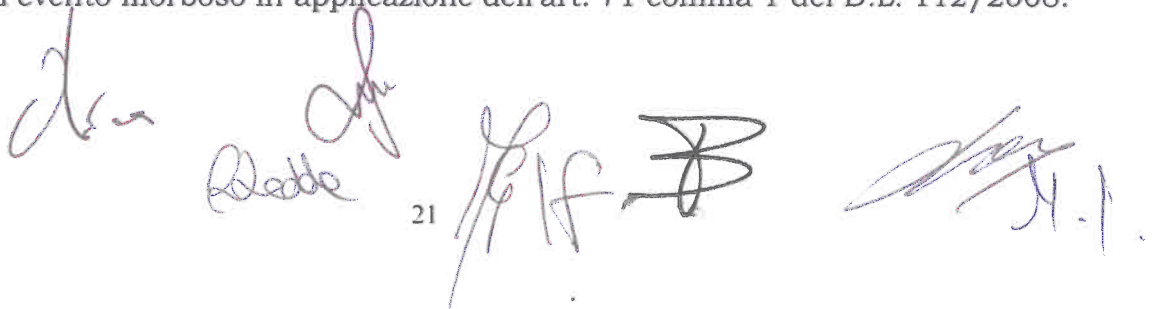
ANNO 2011/2012

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. 28

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 € ==

2. 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:

Art. 29

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2011.

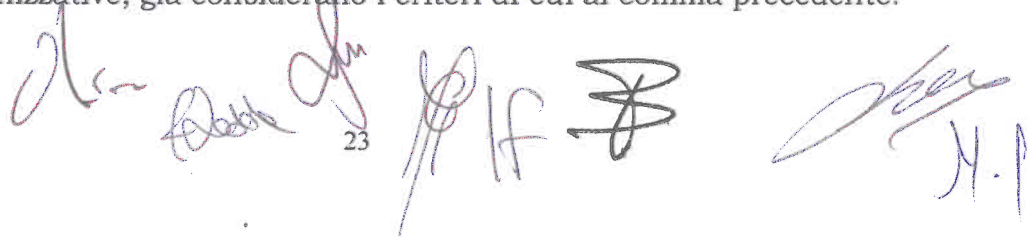
2. Posto che la disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

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:
 - 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.

3. 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.



23

4. 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.

5. 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 2011 le seguenti risorse: € =

Art. 30

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.

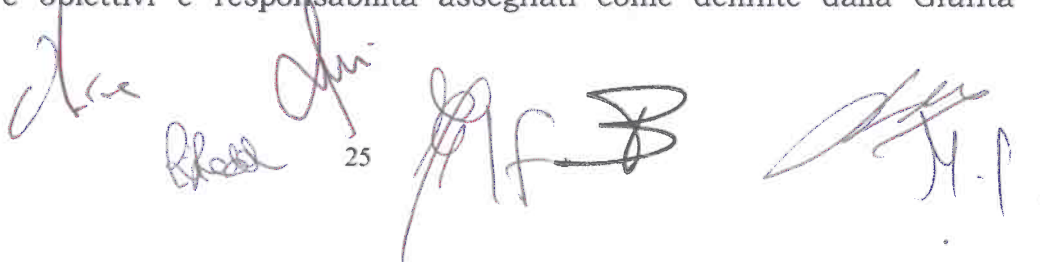
3. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- 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:
- c)

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.

d) 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

 25

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;

e) 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 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)

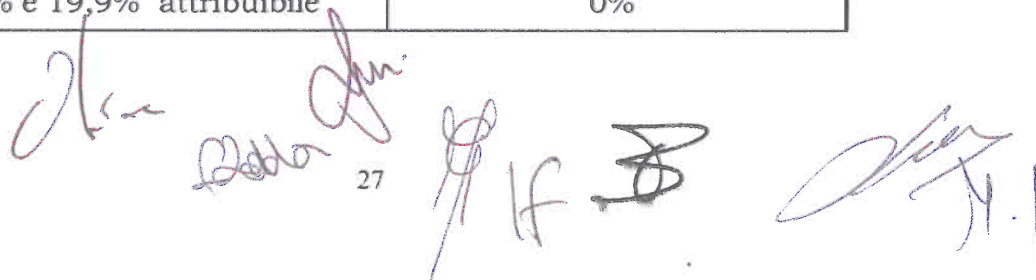
b) il **45%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza (obiettivi settoriali del PEG) valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (relazione grado 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; per l'anno 2011 la valutazione intermedia non verrà effettuata;
- 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;
- 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%



 27

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:

€ 38.050,27.=

Art. 31

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. 32

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. 33

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 **€ 85.059,27.=** di cui:

- **€ 55.159,27.=** derivanti da risorse della parte stabile incluse le economie fondo 2010 non utilizzate nell'anno precedente pari ad **€ 1.560,19.=**

M.P.

Q

B

Blade

- € 29.900,00.= 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 2011 + ECONOMIE 2010

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	€ 5.700,00.=
Compenso per specifiche responsabilità	€ 750,00.=
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso	€ =
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.= Totale € 4.959,00.=	
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 38.050,27.=
TOTALE	€ 55.159,27.=

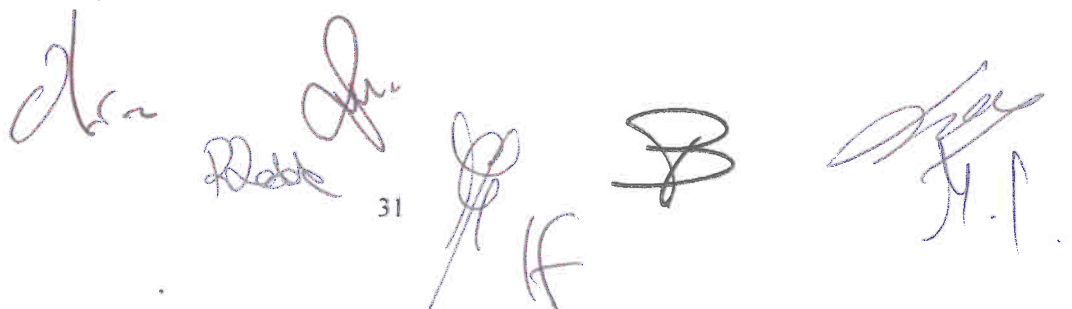
**DESTINAZIONE FONDO PARTE VARIABILE
ANNO 2011**

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.=	€ 25.900,00.=
- art. 50 D.L. 78/2010 convert. L.122/2010 – Censimento abitazioni e popolazione	€ 11.900,00.=	
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	€ 1.250,00.=	
Servizi Tributi	€ 900,00.=	
<u>Convenzione con i Comuni Carvico e Solza</u>		
Servizio vigilanza (pattuglie)	€ 1.750,00.=	
TOTALE		€ 29.900,00.=
TOTALE PARTE STABILE + PARTE VARIABILE		€ 85.059,27.=

Le risorse destinate a compensare le attività di progettazione di opere pubbliche e le attività obbligatorie legate al Censimento della Popolazione e delle Abitazioni 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. 34

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. 35

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. 36

Costituzione del fondo negli enti di nuova istituzione

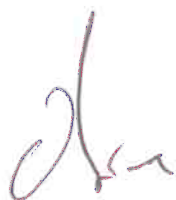

1. Per gli enti di nuova istituzione il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito secondo le seguenti modalità:

- 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 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. 37

Disposizione finale


33

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 n. 28 del 11/02/2011 per la sua parte stabile e con deliberazione G.C. n.108 del 24/10/2011 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.

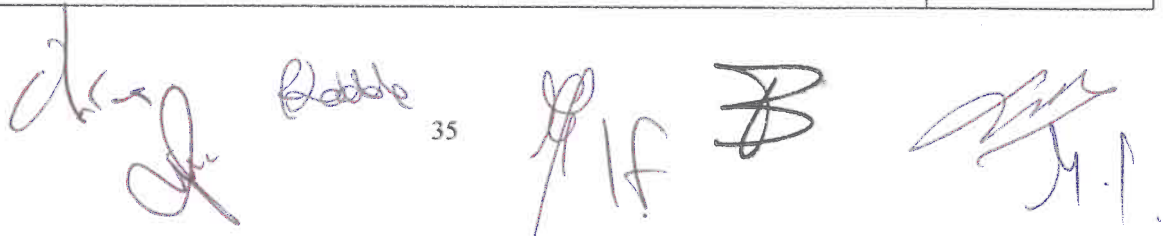
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;

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) nessuna riduzione del fondo viene operata per l'anno 2011 per una cessazione dal servizio con decorrenza 1.11.2011 in quanto il valore medio dei presenti nell'anno 2011 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 (media aritmetica) dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre (ad oggi risultante) determina un aumento dello 0,05%

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.	€ =

 35

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 RISORSE STABILI			€117.448,16.=

2	RISORSE VARIABILI		
2.a	<p>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></p> <p><u>Convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi a soggetti pubblici rispetto a quelli ordinari</u></p> <p>1) Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII</p> <p style="padding-left: 20px;">- Servizio ragioneria € 1.350,00.=</p> <p style="padding-left: 20px;">- Servizio tributi € 900,00.=</p> <p>2) Comune di Solza e Carvico</p> <p style="padding-left: 20px;">- Polizia locale: pattuglie e servizi aggiunti € 1.750,00.=</p>	€	4.000,00.=
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.= - Art.50 D.L. 78/2010 convertito nella L.122/2010 Censimento delle abitazioni e popolazione € 11.900,00.=	€	25.900,00.=
TOTALE RISORSE VARIABILI		€	29.900,00.=

3	SOMME NON UTILIZZATE Economie fondo 2010		
3.a	Somme non utilizzate nell'anno precedente non attribuite (economie)	€	1.560,19.=
TOTALE ECONOMIE 2010		€	1.560,19.=

4	SOMME ACCANTONATE ANNI 2008 - 2009 -2010		
	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.=	€	4.959,00.=
TOTALE accantonamenti 2008/2008/2010		€	4.959,00.=

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	€ 117.448,16.=
Risorse Variabili	€ 29.900,00.=
Somme non utilizzate nell'anno precedente (economie) (oltre all'accantonamento 2010 per alte professionalità 0,20% monte salari 2001 pari ad € 1.653,38.=)	€ 1.560,19.=
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ 148.908,35.=

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 2011 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 € 17.629,08.=** (considerata la cessazione di un dipendente dal 1/11/2011)

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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '39' below it, and several other signatures and initials on the right.

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	€ 1.735,93.=
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	€ 1.530,50.=
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	€ 4.372,17.=
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)	€ 9.890,57.=
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.=

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	€ 0
IMPORTO TOTALE	€ 46.220,00.=

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:

€ 53.599,08.= oltre alle economie anno 2010 di € 1.560,19.= per un totale di **€ 55.159,27.=**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

41

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

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 2011 e 2012 l'importo massimo erogabile di € 4.000,00.= (comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Ente) prescindendo pertanto sia dell'accertamento/riscosso.

Anno 2011

Per l'anno 2011 rimangono invariati i criteri concordati nella delegazione trattante del 15/05/2006 come approvati con deliberazione della Giunta Comunale n.79 del 22/05/2006 avente per oggetto: "*Riapprovazione con modifiche del Regolamento per la costituzione del fondo e determinazione dei criteri di riparto degli incentivi derivanti all'attività di controllo dell'ICI*" fermo restando il vincolo del tetto massimo di € 4.000,00.= oneri riflessi a carico dell'Ente compresi.

Anno 2012

1. Per l'anno 2012 vigono i criteri stabiliti dall'art.14 del regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n.14 del 27/04/2011 fermo restando il vincolo del tetto massimo di € 4.000,00.= 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

Anno 2011 - 2012

Si conferma precedente accordo sottoscritto nell'anno 2009 fra le parti 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.

3. DISCIPLINA RELATIVA ALLA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DEL CENSIMENTO 2011 IN APPLICAZIONE DELL'ART.14 COMMA 2 E ART.17 COMMA 2 LETT. G) DEL CCNL 1.4.1999

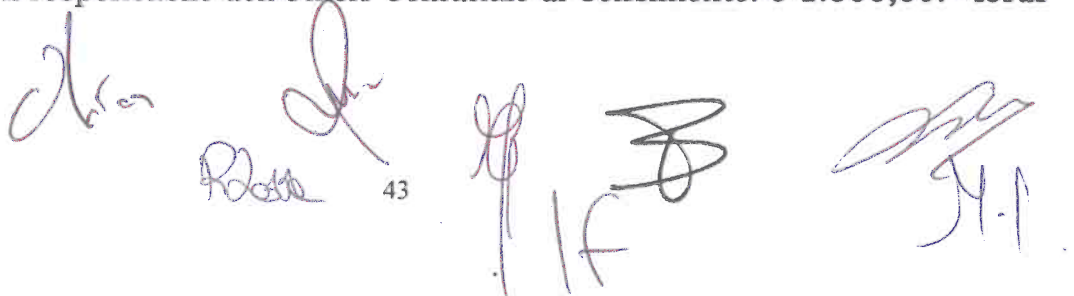
ANNO 2011/2012

Il contributo ISTAT per lo svolgimento dell'attività di rilevazione degli edifici e della popolazione destinato ai dipendenti del comune di Calusco d'Adda in parte va ad incrementare il fondo per il salario accessorio in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni e, in parte, al fondo per lavoro straordinario.

Le risorse sono escluse dall'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 e, pertanto, non rientrano nelle spese di personale e sono escluse dal saldo utile ai fini del rispetto del patto di stabilità interno.

Le risorse in parola sono destinate:

- a. a compensare i rilevatori (n.5 esterni) per le attività svolte presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e di revisione e lavorazione dei questionari nel sistema di gestione della rilevazione (SGR): **€ 8.000,00.=** (non oggetto del presente accordo);
- b. a compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento: **€ 8.000,00.= lordi** (art.18 del presente contratto);
- c. a compensare il rilevatore interno per le attività di rilevazione, di revisione e lavorazione dei questionari in SGR: presunti **€ 1.500,00.= lordi**;
- d. a compensare le attività svolte dal personale per la revisione e la lavorazione dei questionari, per il confronto anagrafe/censimento: presunti **€ 8.000,00.= lordi**;
- e. a compensare il responsabile dell'Ufficio Comunale di Censimento: **€ 1.500,00.= lordi**



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Rosta' and the number '43'.

- f. a compensare l'attività di coordinamento del confronto anagrafe/censimento: € **750,00.=**
- g. a compensare una tantum le attività svolte per l'aggiornamento dello stradario/sezione di censimento: € **150,00.= lordi;**
- h. agli oneri riflessi a carico dell'Ente: presunti € **7.000,00.=.**

L'importo complessivo previsto per le attività sopra indicate ammonta ad € **18.900,00.=** oltre ad € **8.000,00.=** destinato al fondo specifico per lavoro straordinario anno 2011 e 2012.

Eventuali ulteriori somme residue o non utilizzate come sopra preventivato, saranno utilizzate per compensare ulteriormente le attività di revisione, lavorazione e inserimento in SGR dei questionari ritirati presso il Centro Comunale di Raccolta in rapporto alle attività effettivamente svolte da ciascun dipendente.

Gli importi sopra indicati, con particolare riguardo ai compensi unitari previsti per la revisione e la lavorazione dei questionari, potranno anche subire variazioni in aumento o in diminuzione nel caso in cui i compensi liquidati a consuntivo dall'Istat siano inferiori o superiori a quelli previsti.

I compensi saranno quindi liquidati a consuntivo, anche tramite compensazione tra le singole voci preventivate, e comunque in entità non superiore ai contributi Istat e senza alcun onere 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 2011 E 2012**

(Salvo variazioni della convenzione nel corso del biennio)

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.=;


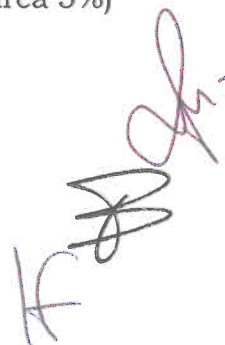
PRESO ATTO che ai sensi dell'art.43 della Legge 449/97 e art.4 del CCNL 5/10/2001 quota parte delle risorse derivanti dalle convenzioni con soggetti pubblici dirette a fornire ai medesimi, a titolo oneroso, servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, possono essere destinate alla integrazione delle 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%)



45



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.

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
(salvo variazioni della convenzione del corso del biennio)**

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 rileva un introito di € 34.000,00.=

Gestione associata dei tributi comunali

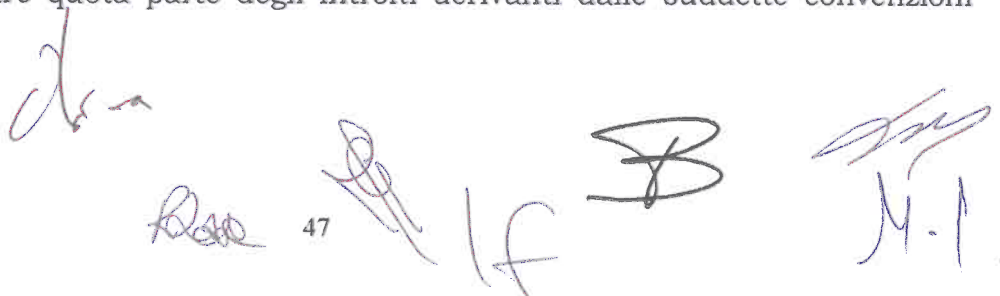
Convenzione sottoscritta in data 25/01/2008 ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.267/2000, prorogata fino al 31/12/2012, con il seguente riparto della spesa complessivamente sostenuta per il personale quantificata in € 136.000,00.= di cui:

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.