


ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2010

" giorno cinque del mese di luglio dell'anno 2010 presso la sede dell'Ente si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale composte nel modo di seguito elencato, per definire il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente.

PARTE PUBBLICA:

1)-Responsabile del personale

Giovanni Di Siefano

*l:rr~'* 

2)-Segretario Comunale

Dott.ssa Bax Teresa - ~ ~

PARTE SINDACALE:

1) R.S.U.

FortunatoCristina

*~,L~ ~1* 

2) CGIL FP

Zinni Sergio ~

## Articolo 1

### Campo di applicazione, durata e tempi di decorrenza

Le parti firmatarie del presente CCOI si impegnano a rispettare i tempi e le procedure per l'applicazione del CCNL. Il presente CCOI si applica a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, con esclusione dei Dirigenti e diventa immediatamente esecutivo dopo la sua sottoscrizione e vincolante tra le pam. Gli effetti del presente CCOI hanno validità fino al 31/12/2010, salvo diversa prescrizione del CCNL. Il presente CCOI si rinnova tacitamente anno per anno a meno che non sia data disdetta da una delle parti secondo le modalità previste dal CCNL.

## Articolo 2

### Interpretazione autentica dei contratti

In caso di controversia sull'applicazione del presente contratto le pam firmatarie si impegnano a dirimere la controversia secondo le procedure e i modi individuati nel C.C. .L. e stipuleranno un nuovo accordo immediatamente esecutivo. Le nuove norme avranno la valenza retroattiva nei loro effetti economici e giuridici a partire dalla vigenza contrattuale.

## Articolo 3

### Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Vanno applicate integralmente le disposizioni sulla prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro previste dalla normativa in materia, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, compresi gli arredi, la messa a norma degli impianti e le condizioni di lavoro degli operai.

## Articolo 4

### Orario di lavoro

ella regolazione del part time vanno individuate forme diversificate di tale istituto.

L'orario di lavoro deve essere rilevato per tutto il personale con lo stesso sistema.

" dipendente che per ragioni di servizio presta la sua opera per più di 36 ore settimanali, ha diritto al riposo compensativo delle ore eccedenti .

## Articolo 5

### Diritti dipendenti a tempo indeterminato e determinato

Ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato sono riconosciute tutte le libertà individuali e diritti sanciti dai CCNL e dalle norme vigenti.

## Articolo 6

### Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. " fondo è costituito :

per l'anno 2008 secondo l'allegato "A";

per l'anno 2009 secondo l'allegato "8"

per l'anno 2010 secondo "allegato "C"

2. In caso di aumento di organico o di attivazione di nuovi servizi o di ampliamento del grado di erogazione di quelli esistenti, l'Ente aumenterà le risorse del fondo con propri fondi di bilancio previa apposito incontro tra le parti.

#### Articolo 8

Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo di cui al precedente art. 7, viene ripartito:

- per l'anno 2010 secondo l'allegato "C0";

e che si definisce secondo le seguenti regole:

##### a) • Produttività.

Le risorse destinate alla produttività vengono erogate in base ai risultati raggiunti, secondo indicatori prestabiliti e in base a valutazione sui comportamenti individuali secondo parametri di osservazione prefissati.

La somma complessiva destinata alla produttività viene ripartita in base al numero di dipendenti e ai seguenti parametri retributivi:

Categoria	A	100
	B	110
	C	120
	D	130

L'indicatore relativo alla categoria B è ridotto a 73 per i contratti a tempo inde e in o pa -time per gg. 4 a settimana

L'indicatore relativo alla categoria C è pari a 60 quanto riferito a personale assegnato a tempo parziale per 12 ore settimanali

Il rapporto tra la somma a disposizione e la sommatoria dei parametri moltiplicata per il numero dei dipendenti, definisce il valore del punto, che moltiplicato per il parametro individuale, determina l'ammontare del premio individuale.

Gli importi destinati alla produttività saranno erogati per il 70% a risultato raggiunto ed in base ai parametri retributivi sopraindicati, e per il 30% secondo la valutazione dei comportamenti individuali.

Le parti concordano il seguente processo di assegnazione di obiettivi e la conseguente verifica dei risultati:

- 1) assegnazione obiettivi - Tabella "F" ;

- 2) traduzione degli obiettivi in risu/tati attesi, definiti, misurabili e riferiti ad un determinato periodo di tempo e negoziano con l' Amministrazione Comunale di riferimento obiettivi, dotazioni ( umane, economiche e strumentali), tempi di realizzazione, risu/tati e relativi indicatori quali - quantitativi di misurazione;
- 3) valutazione dei risultati raggiunti dai dipendenti;
- 4) erogazione dei compensi di produttività secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa.

Gli importi assegnati ad ogni centro di costo saranno erogati per 70% a risultato raggiunto ed in base ai parametri retributivi sopra indicati, e per il 30% secondo la valutazione dei comportamenti individuali.

Le parti concordano il seguente processo di assegnazione di obiettivi e la conseguente verifica dei risultati:

- 1) La giunta assegna gli obiettivi strategici ai responsabili - dirigenti;
- 2) I responsabili - dirigenti traducono gli obiettivi in risultati attesi, definiti, misurabili e riferiti ad un determinato periodo di tempo e negoziano con l' Amministrazione Comunale di riferimento obiettivi, dotazioni ( umane, economiche e strumentali), tempi di realizzazione, risultati e relativi indicatori quali - quantitativi di misurazione;
- 3) L' Amministrazione Comunale eroga i compensi di produttività secondo i criteri stabiliti in contrattazione integrativa.

Gli incentivi vengono erogati, ad obiettivo raggiunto, con proporzionale riduzione nei casi di parziale realizzazione per non meno del 70%;

Il punteggio massimo per erogare gli incentivi collegati alla valutazione dei comportamenti individuali è stabilito in punti 100.11 rapporto tra la somma complessiva da ripartire per i comportamenti individuali (30% della somma destinata alla produttività) ed il numero dei dipendenti definisce l'importo massimo da erogare a ciascun dipendente per la valutazione dei comportamenti individuali.

Per i punteggi inferiori a 70 non si assegna nessun premio per i comportamenti individuali.

Per punteggi da 71 a 80 si assegna il 50% del premio massimo

Per punteggi da 81 a 95 si assegna l'80% del premio massimo

Per punteggi da 96 a 100 si assegna il 100% del premio massimo

Per la valutazione dei comportamenti individuali si concordano i seguenti parametri di osservazione:

- I. Competenze tecniche: Capacità di applicare con oculatezza e precisione le conoscenze specialistiche e metodologiche caratterizzanti il proprio ruolo: Punti 20
- II. Capacità di coordinamento: Capacità di creare coinvolgimento e partecipazione del gruppo nei confronti degli obiettivi da raggiungere: Punti 10
- III. Capacità di relazione: Disponibilità alla collaborazione con i propri colleghi e verso l'utenza:..... ...Punti 30
- IV. Impegno, qualità e precisione sul lavoro: Punti 30

V. Disponibilità al cambiamento: Disponibilità ad accettare la dinamicità del proprio ruolo in relazione a cambiamenti organizzativi: Punti 10

Le economie che, eventualmente, vengono a realizzarsi, confluiscono nel fondo dell'anno successivo per le stesse finalità o per quelle negoziate in sede di trattativa.

La valutazione viene effettuata mediante un'apposita scheda sui risultati e, deve essere debitamente motivata su elementi di fatto e deve essere trasmessa agli interessati che la sottoscrivono per presa visione. Per ogni dipendente è prevista la possibilità di contraddittorio, da effettuarsi entro 10 giorni dalla sottoscrizione, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale.

L'incentivo di produttività viene erogato, possibilmente, con cadenza semestrale o annuale.

L'incentivo di produttività verrà erogato anche al personale a tempo determinato. L'importo annuo teorico sarà rapportato al periodo di servizio ed agli obiettivi raggiunti in tale periodo.

Il compenso incentivante la produttività è correlato al raggiungimento degli obiettivi riportati nella Tabella "H"

b) Progressione economica orizzontale:

Le risorse destinate alla progressione economica orizzontale sono individuate annualmente.

Le posizioni economiche orizzontali vengono assegnate annualmente con decorrenza economica dal 1° gennaio dello stesso anno.

I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui all'art.11 del presente contratto.

c) Compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità :

Le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dell'Ente e/o del Responsabile del Servizio al personale di categoria C che non risulti incaricato di posizioni organizzative, sono retribuite con l'indennità di €1.500,00 (come da TABELLA "I");

d) Indennità di Rischio:

- l'indennità di Rischio è riconosciuta agli operatori esterni; multifunzionali (come da TABELLA "G") e per l'importo mensile a fianco indicato:

-operaio-	€30,00 mensili per 12 mensilità
- n.2 operatori polivalenti -	€30,00 mensili cadauno per 12 mensilità

## Articolo 9

### Assenze dal servizio

Si applica la normativa vigente.

Articolo 10  
Formazione professionale e aggiornamento

La formazione deve garantire lo sviluppo di competenze, la motivazione necessaria a favorire i cambiamenti e deve essere finalizzata ad aumentare l'efficacia dell'azione amministrativa. I programmi di formazione devono sviluppare tutte le professionalità interne agli Enti attraverso una gestione trasparente delle risorse e attraverso scelte condivise.

Se il corso si svolge fuori sede e/o fuori dell'orario di lavoro, al fine di incentivare la partecipazione ai corsi, al dipendente verrà corrisposto: il trasporto gratuito o il rimborso delle spese secondo la legislazione vigente al momento; il trattamento di missione se dovuto; in ogni caso per i corsi svolti oltre l'orario di lavoro al dipendente verrà consentita la fruizione dell'equivalente riposo compensativo pari alla durata delle lezioni frequentate.

Articolo 11  
Progressione economica orizzontale - CRITERI .

- 1) Nell'ambito delle risorse disponibili annualmente o con previsione pluriennale, si definiscono le priorità e la qualità di posizioni da assegnare per ogni categoria, collegando tra di loro progressione orizzontale - organizzazione del lavoro - formazione - classificazione, con l'obiettivo, da un lato, di una maggiore e diversa qualità dei servizi, dall'altro, di una più elevata professionalità, tenendo conto anche delle progressioni verticali che si realizzeranno nel periodo di riferimento, in un'ottica di programmazione dello sviluppo delle risorse umane.
- 2) Le priorità vengono, pertanto, individuate, prima di tutto, analizzando l'organizzazione del lavoro e individuando eventuali processi di riorganizzazione e di riqualificazione nella direzione, in particolare, della semplificazione, dello snellimento delle procedure, dell'abbattimento dei tempi di conclusione del procedimento e di erogazione dei servizi, della creazione di nuovi servizi.
- 3) I lavoratori che partecipano a detti processi di riorganizzazione e a conseguenti corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale, contrattati tra le parti, che prevedono il superamento della prova finale, acquisiscono una posizione economica orizzontale all'interno della propria categoria.

In un'ottica di sviluppo e valorizzazione della professionalità di ogni lavoratore, va trovata soluzione prioritaria ad eventuali sotto inquadramenti, sia, prima di tutto, attraverso la progressione verticale, ma anche, in via transitoria e fino al passaggio alla categoria superiore, attraverso la progressione orizzontale. La posizione orizzontale è acquisita in virtù di prestazioni rese con più elevata professionalità rispetto a quella prevista dall'inquadramento.

- 5) 5) Applicati i criteri di cui ai precedenti punti 3 e 4, la progressione economica, nell'ambito delle risorse eventualmente residue da ripartire per ogni categoria in proporzione al numero dei dipendenti e relative posizioni economiche occupate, è determinata dall'acquisizione di punteggi sulla base dei seguenti criteri:

PASSAGGI	ELEMENTI 01 VALUTAZIONE	PUNTEGGI
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzianna di servizio: pun .2 per ogni anne (max 20 anni)</li> </ul>	Max 40 punti
Nella categoria A	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impegno Personale:</li> </ul>	max 60 punti ( ' )
Oa 81 a 82	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzianna di servizio: pun . 1 per anne (max 20 anni)</li> </ul>	Max 20 punti
Oa 82 a 83	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impegno persona le:.....•</li> </ul>	max 40 punti ( ' )
Oa 83 a 84	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arricchimento Professionale conseguente a riorganizzazione:</li> </ul>	max 40 punti ( ' )
Oa B4 a 85	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzianitil di servizio: punti 0,5 per anne (max 20 anni)</li> </ul>	Max 10 punti
Oa 85 a 86	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impegno Persona le: .....•...</li> </ul>	Max 30 punti n
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arricchimento Professionale conseguente a riorganizzazione:</li> </ul>	Max 30 punti (')
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitil della prestazione individuale:</li> </ul>	Max punti 30 ( ' )
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzianna di servizio: punti 0,5 per anne ( max 20 anni)</li> </ul>	Max 10 punti
Nella categoria C	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impegno Personale:</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arricchimento Professionale conseguente a riorganizzazione:</li> </ul>	Max 30 punti \)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Q altilil della prestazione individuale:</li> </ul>	Max pu nti 30 r)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzianna di servizio: punti 0,5 per anne ( max 20 anni)</li> </ul>	Max 10 punti
Oa 02 a 05	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impegno Personale: .....•...</li> </ul>	Max 30 punti (* )
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amcchimento Professionale conseguente a riorganizzazione:</li> </ul>	Max 30 punti (* )
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitil della prestazione individuale:</li> </ul>	Max 30 punti (* )

tali punteggi sono allribuibili secondo gli schemi riportati nelle seguenti tabelle:

	Passaggi Categoria da 81 a B2 da B2 a B3	Passaggi Categoria da B3 a B4 da B4 a B5 da B5 a B6	Passaggi Categorie CeO
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE			
CONSEQUENTE A RIORGANIZZAZIONE			
	Max. <u>punti</u> 40	Max. punti 30	Max. <u>punti</u> 30
1)-Acquisizione di diversa ed innovativa metodologia individuale di lavoro: .....	Punti 10	Punti 10	Punti 10
2)-Innovazione organizzativa dell'unita operati a in cui si opera.	Punti 20	Punti 10	Punti 10
3)-Innovazione organizzativa conseguente alia islituzione di nuovi servizi:	Punti 10	Punli 10	Punti 10

	Passaggi Categoria A	Passaggi Categoria da B1 a B2 da B2 a B3	Passaggi Categoria da B3 a B4 da B4 a B5 da B5 a B6	Passaggi Categorie CeO
IMPEGNO PERSONALE	Max. <u>punti</u> 60	Max. <u>punti</u> 40	Max. punti 30	Max. <u>punti</u> 30
1)-Disponibilita a svolgere mansioni equivalenti .....	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 10	<u>Punt:</u> 5	<u>Punti</u> 5
2)-Disponibilita a svolgere compiti strumentali aile proprie mansioni .....	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 5	<u>Punti</u> 5
3)-Disponibilita alia collaborazione verso i <u>propri</u> colleghi .....	<u>Punti</u> 20	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 10	<u>Punt:</u> 10
4)-Capacita di relazione con l'utenza .....	<u>Punt:</u> 20	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 10	<u>Punti</u> 10

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	Categorie	Categoria D
		da 81 a 86 categoria C Max. punti 30
1) Precisione nel proprio lavoro .....	Punti 10	Punti 10
2) Risoetto dei tempi di conclusione del procedimento .....	Punti 10	Punti 10
3) Puntuale manutenzione degli automezzi e della strumentazione in dotazione .....	Punti 10	Punti 10

7. Le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- (a) La scheda di valutazione è trasmessa al dipendente interessato che la sottoscrive per presa visione;
- (b) Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata. Viene stabilito in 15 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno, anche attraverso contraddittorio con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale. Entro 15 giorni saranno esaminati i ricorsi per la decisione di merito.
- (c) I soggetti sindacali, componenti della delegazione trattante, nei casi di errata o difforme applicazione dei criteri contrattati, potranno, chiedere la convocazione delle delegazioni trattanti per fornire l'interpretazione autentica.

9. In particolare, per l'anno 2010 si concorda quanto segue:

-è stata prevista a n. 1 progressione orizzontale con decorrenza economica dall'1/01/2010 per la categoria A, come da tabella "A" ;  
 È stata prevista n. 1 progressione orizzontale con decorrenza economica dall'1/01/2010 per la categoria B, come da tabella "A" ;

-l'assegnazione di compensi per compiti specifici di responsabilità al personale di categoria C "-che non risulti incaricato di posizioni organizzative", come da tabella "8" ;  
 assegnazione dell'indennità a rischio, come da tabella "C", da erogare mensilmente;  
 -assegnazione indennità a maneggio valori come da tabella "0F"

assegnazione del fondo produttività secondo le regole previste dall'art. 8 del presente C.C.I.D.- Tabella

trasmissione del presente accordo al Responsabile al fine di consentire la liquidazione dei compensi.

pubblicazione del presente accordo sul sito web dell'ente;

trasmissione del presente accordo all'ARAN;

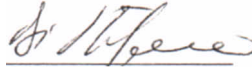

## Articolo 12 Accordi precedenti

Gli accordi decentrati vigenti restano in vigore se non modificati con il presente contratto o non siano in contrasto con esso.



La Giunta Municipale, preso atto del parere del Revisore dei Conti in *data/f-che* ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, con provvedimento del n. 3K, autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente (Giovanni Di Stefano)   
I Componenti (Teresa Sax) 

La delegazione di parte sindacale

RoS.U. (Fortunato Cristina) 

Le OO.SS.:

CGIL -FoP. (Zinni Sergio)

27 NOV. 2010

Tabella "A"

Progressione orizzontale dall'1/01/2010

Cognome e Passaggio nome	Incremento annuo stipendio	13'mensilita
Dalla cat.A3 alia cat.. A4	€299,70	24,98
Dalla cat.B4 alia Cat.B5	€312,18	26,02

.TABELLA "B"

INOENNITA' PER PERSONALE 01 CATEGORIA "C" .  
NON INCARICATO 01 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO PER ANNO 2010	IMPORTO PER ANNO	IMPORTO PER ANNO
CAVALLONE GIUSEPPE	C3	Vigile urbano	1.500,00		

TABELLA "C"

## INOENNITA' 01 RISCHIO

	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO PER ANNO 2010	IMPORTO PER ANNO	IMPORTO PER ANNO
Cicchini Giuseppe	A4	OPERAIO	360,00		
Giampietro Sabatino	B1	operatore polivalente con patente OK (autista scuolabus, autista macchine complesse. servizi cimiteriali , patrimonio)	360,00		
Oi Biase Dello	B4	operatore polivalente con patente OK (autista scuolabus, autista macchine complesse. e servizi cimiteriali)	360,00		
<b>TOTALE</b>			<b>1.080,00</b>		

TABELLA"F"

INDENNITA MANEGGIO VALORI

	CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	IMPORTO GIORNALIERO	IMPORTO PER ANNO 2010	IMPORTO PER ANNO
Ca allone Giuseppe	C3	VIGILE URBANO	€ 1,00 al giorno	€ 312,00	

## COMUNE DI FRESAGRAN DINARIA

## FONDO PRODUNIVITA' COLLEn/VA ANNO 2010

Importo massimo erogabile per produttività collettiva a ciascun dipendente per l'anno 2010  
 Importo spettante a ciascun dipendente da determinare secondo l'art.8 del C.C.I.D.

n.	descrizione	importo fondo	%	importo da ripartite	n. dipend. in servizio	totale punti parametrici	valore punto parametro	quota spett. a ciascun dipendente
1)	COMPOR TAMENT! INDIVIDUAL!	21.081,08	30	6.324,32	6			1.054,05
2)	A RISULTATO RAGGIUNTO ED IN BASE AI PARAMENTRI	21.081,08	70	14.756,76		573,00	25,7535	-
TOTALE				21.081,08				

ELCALCOLO TOTALE PUNTI PARAMETRI

E QUOTA DA A TTRIBUIRE A CIASCUN DIPENDENTE IN BASE AI PARAMETRI

categ.	parametro		v.pun.param.	quota speNo
A4	100,00	X	25,7535	2.575,35
B1	110,00	x	25,7535	2.832,89
B4	110,00	x	25,7535	2.832,89
B4	73,00	X	25,7535	1.880,01
C1	60,00	X	25,7535	1.545,21
C3	1'20,00	X	25,7535	3.090,42
tot-	573,00			

PROSPETTO RIEPILOGA TIVO					
	CATEGORIA	IMPORTO PUNTO 1)	IMPORTO PUNTO 2)	IMPORTO PUNTO 3)	TOTALE DA EROGARE
	A4	1.054,05		2.575,35	3.629,40
	B1	1.054,05		2.832,89	3.886,94
	B4	1.054,05		2.832,89	3.886,94
	B4	1.054,05		1.880,01	2.934,06
	C1	1.054,05		1.545,21	2.599,26
	C3	1.054,05		3.090,42	4.144,47
					-
	TOTALE				21.081,08

Elenco obiettivi di mantenimento , miglioramento e sviluppo ai fini della valutazione per  
distribuzione produttività  
Anno 2010

Fortunato Cristina -i tutore amministrativo-

- I. Istituzione albo pretoria on-line (scadenza 30/06/2010);
2. Gestione protocollo infonnativo;
3. Riordino archivio;
4. Attivit  di battitura dei provvedimenti di Giunta e Consiglio e vari;
5. Gestione delle richieste di accesso agli atti, rilascio di copie di deliberazioni, Determinazioni, Ordinanze e Regolamenti;
6. Predisposizione dei procedimenti amministrativi inerenti i servizi sociali , culturali e manifestazioni estive (gite anziani, colonie, libri di testo, borse di studio, raduno giovani ecc.).

Ciccbini Giuseppe-operaio

- I. Collaborazione al servizio raccolta rifiuti solidi urbani;
2. Collaborazione al servizio di pulizia di vie e piazze e giardini;
3. Pulizia cimitero;
4. Interventi di manutenzione sui beni demaniali e patrimoniali :strade, giardini pubblici, cimiteri,terreni, magazzino;
5. Manutenzione delle attrezzature e dei mezzi comunali;
6. Sgombero neve;

Di BIA E Delio - Operatore polivalente in possesso di patente DK-

7. Trasporto alunni;
8. Collaborazione al servizio raccolta rifiuti solidi urbani;
9. Collaborazione al servizio di pulizia di vie e piazze e giardini;
10. Pulizia cimitero;
- II. Interventi di manutenzione sui beni demaniali e patrimoniali :strade, giardini pubblici, cimiteri,terreni, magazzino;
12. Manutenzione delle attrezzature e dei mezzi comunali;
13. Sgombero neve;
14. Utilizzo di mezzi meccanici;
- 9 Collaborazione in occasione delle consultazioni elettorali;
- 10 Collaborazione in occasione di festivit ,sagre e manifestazioni;
- II otificazione atti

Giampietro abatino- Opera tore polivalente in po se so di patente DK-

15. Trasporto alunni;
16. Collaborazione al servizio raccolta rifiuti solidi urbani;
17. Collaborazione al servizio di pulizia di vie e piazze e giardini;
18. Pulizia cimitero;
19. Interventi di manutenzione sui beni demaniali e patrimoniali :strade, giardini pubblici, cimiteri,terreni, magazzino;
20. Manutenzione delle attrezzature e dei mezzi comunali;
21. Sgombero neve;
22. Utilizzo di mezzi meccanici;
23. Collaborazione in occasione delle consultazioni elettorali;
- 10 Collaborazione in occasione di festivit ,sagre e manifestazioni;

Cavallone Giuseppe- Vigile rbano-

- I. Controllo del territorio;
2. Controllo elettronico della velocit  (autovelox);
3. Gestione della riscossione delle sanzioni e predisposizione ruoli per quelle non riscosse;
4. Collaborazione servizio trasporto alunni;
5. Interventi fonnavivi di educazione alia legalit  in materia di circolazione stradale nelle scuole;
6. Interventi in occasione di festivit ,sagre e manifestazioni;
7. Predisposizione e gestione ruolo nettezza urbana;
8. Economo comunale
9. Riscossione di entrate (trasporto alunni, mensa, TOSAP, ecc.);

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

ANNO 2010

mSORSEDECENTRATESTAB-I ANNO 2010			
CO'TRATTO	DE CRIZIO 'E	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO II" EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. ]4 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate allavoro straordinario anno 1999		€ -
	Art. ]5 comma] ltertera a) risorse ex art. 3] comma 2	L. 1].650.000	€ 6.0]6,72
	ex len. b) fonda per /o remunera:ione di partico/ari condiziani di disagio perica/o o danno		
	ex lett. c) fonda per compensare portico/an posizioni di /avoro e responsabilita	L. 4.000.000	
	ex len. d) fonda per /o qua/ita della prescazione individuate	L. 6.000.000	
	ex len. e) fonda per /o produttivita collet/iva e per it mig/ioramenco dei servizi	L. 1.650.000	
	Art. 15 comma 1 ltertera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno ]998 al trattamento economico accessorio	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 ]ettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al tranamento economico accessorio	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 ]ettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 ]enera g) risorse destinate per l'anno ]998 al fmanziamento dell'istituto del L.E.D.	L. 2.608.667	€ 1.347,26
	Art. 15 comma 1 ]enera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennira di direzione e di staffer il personale ex VITI Q.F.	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 ]enera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	L. -	€ -
	Art. 15 comma 1 ]enera j) risorse pari allo 0,52% monte alari anna 1997 pari a € 113,061,77	L. -	€ 587,92
	Art. 15 comma 1 ]enera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	L. -	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi clo accrescimento degli esistenti dall'O1/01/04	L. -	
C.C.KL. 05110/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 130.531,93		€ 1.435,85
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato can decorrenza 01/01/07 (vedi all. n. )		€ 2.734,90
	Quote mantenimento potenzialira Fonda Progressioni Economiche al 05110/200] vedi all. n. )		
C.C.N.L. 22/0]2004	Art. 32 comma I incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 114.760,73		€ 711,52
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte sa/ari anno 2001 pari a 114,760,73 (solo se spesa personale 2001 inferiore 39% entrate correnti)		€ 573,80
	Quote retribuzioni progressioni economiche acquisite al fondo personale cessato periodo 1999-2003		
	Quote mantenimento potenzialira Fondo Progressioni Economiche all'O1/0 1/2004		
	Quota una tantum dello 0,62% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualira 2003 (utilizzab.solo per l'anno 2004)		
	Quota una tantum dello 0,50% del monte salari anno 2001 quale arretrato annualita 2003 (utilizzab.solo per l'anno 2004)		
C.C. .L. 09/05/2006	Art. 4 comma I incremento 0,50% d'fi]monte salari anna 2003 pari a] 121.173,6i (solo se spesa personale 2005 non superiore al39% delle entrate correnti)		

Art.8 comma 2 - incremento dello 0,60% del monte salari 2005 pari ad €  
 147.131,00 (solo se rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non €  
 su eriore al 39% nell'anno 2007 e in cui siano stati ri etati i vincoli del atto di

€ 882,79

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2010 € 14.290,77

EG E

seguito Allegato" C "

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2010			
CO TRAITO	DESCRIZIO TE	IMPORTO IN LIRE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01104/1999	Art. 15 comma 1 -lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997:  <i>economie derivanti da contratti di sponsorizzazione. accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>		
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmio di gestione da conseguire in ciascun esercizio		
	Art. 15 comma 1 -lettera 1) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni		
	Art. 15 comma 1 -lettera k) (come da an. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse ehe specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni a risultati del personale <i>Art. 18 L. 109/94</i>  <i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>  <i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i> <i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del DoL 437/96 convertito in L. 556/96</i>		
	Art. 15 comma 1 -lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2003		
	Art. 15 comma 2 - deve sussistere la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 113.061,77		
	Art. 15 comma 4 - risparmi di gestione e risorse aggiuntive previa accertamento di servizi di controllo interno		
	Art. 15 - comma 5 - risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessoria in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle		€ -
C.c. .L. 14/09/2000	Art. 17 - comma 5 - le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2008-2009)		€ 16.383,20
	Art. 54 quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore di messi notificatori		
C.C.N.L. 09/0~2006	Art. 4 comma c. 2 lett. a) incremento fino ad un massimo della 0,30% del monte salari anno 2003 pari a 121,173,61 (solo se rapporto tra spesa personale 2005 ed entrate correnti compresa tra 25% e 32%)		■

C.C.N.L. 11/04/08	Art. 8 comma 3 lett. a) incremento fino ad un massimo dello 0,30% del monte salari anna 2005 pari a 147.131,00 (solo se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti sia compreso nel 2007 tra il 25% ed il 32%) - solo per anno 2008 - il presente incremento esclude quello successivo	
	Art. 8 comma 3 lett. b) incremento fino ad un massimo dello 0,90% del monte salari anna 2005 pari a (solo se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti sia nel 2007 inferiore al 25%) - solo per anno 2008 - il presente incremento esclude quello precedente	
C.C. L. 31/07/09	Art. 4 comma 2 lett. a) incremento fino ad un massimo dell' 1% del monte salari anna 2007 pari a 147.131,00 (solo se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti sia nel 2007 non sia superiore al 38%) - solo per anno 2009 - il presente incremento esclude quello successivo	
	Art. 4 comma 2 lett. b) incremento fino ad un massimo dell' 1,50% del monte salari anno 2007 pari a € (solo se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti sia nel 2007 inferiore al 25%) - solo per anno 2009 - il presente incremento esclude quello precedente	
TOTALE RISORSE DECE/TRATE VARIABILI ANNO 2010		€ 16.383,20

TOTALE COMPLESSIVO (RISORSE STABILI + VARIABILI)

TO 2010

30.673,97

SEGUE

seguito Allegato" C "

IMPIEGO RISORSE STABILI E VARIABILI ANNO 2010		IMPORTO IN EURO
CO.TIRAITO	DESCRIZIO	
C.C. L. 01/10/1999	Art. 1 comma 2 - lettera b) Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2007 (COMPRESO LED)	€ 3.907,89
	Progressione orizzontale - Anno 2010	€ 662,88
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - ricambio tabella D Indennità di comparto: arretrato riconosciuto al personale dipendente anno 2003	€ 2.130,12
	Art. 33 comma 4 - ricambio tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2008	€ 1.500,00
	Art. 32 comma 9 - Indennità al personale delle categorie A e B1 da riconoscere per l'anno 2003 (vedi all. N. )	
	Art. 36 comma 2 - Indennità responsabilità particolari categorie di lavoratori	
	Art. 7 comma 1 CCNL 09/05/06 - compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (vedi all. Tabella " ")	€ 1.500,00
	TOTALE	€ 8.200,89
C.C.N.L. 01/10/1999	Art. 17 comma 2 lettera d) - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo: Indennità di rischio rideterminata secondo il CCNL 22/01/2004 - Art. 41 comma 1 (vedi all. Tabella " ") Maggiorazione oraria (art. 11 - comma 12 - D.P.R. 268/87) (vedi all. h)	€ 1.392,00

	An. 17 comma 2 lettera e) -Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizione particolarmente disagiata di parte del personale delle categorie A, B e C (vedi al. Tabella " ")		
	Art. 17 comma 2 lettera a) -Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui: <i>impiego risorse stabili £</i> <i>impiego risorse variabili £</i> <i>Altri istituti regolati dall'accordo annuale</i>	€	21.081,08
		€	-
		TOTALE 2	€ 22.473,08
	TOTALE IMPIEGO RISORSE ANNO 2010 Euro		30.673,97

*Somme non utilizzate nell'anno 2010 e da riportare  
in aumento delle risorse dell'anno successivo*

*Euro*

Totale Euro 30.673,97