



Comune di Ponte San Pietro

Sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato

2013 – 2015 (parte normativa)

Anno 2014 (parte economica)

L'anno 2014, il giorno 22 del mese di DICEMBRE, presso la residenza comunale di Ponte San Pietro, sono riunite le delegazioni di parte pubblica e dei rappresentanti dei lavoratori.

Sono presenti:

CRIPPA PATRIZIA Parte pubblica	
VITALE MARIA Parte pubblica	
BESOZZI GIUSEPPE Rappresentante RSU	
LOCATELLI VALERIO Rappresentante RSU	
MENGHINI GIUSEPPE Rappresentante RSU	
BELOTTI CLAUDIA F.P. C.I.S.L.	
BRUMANA MARCO F.P. C.G.I.L.	

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



Le delegazioni, preso atto che:

- a) in data 17/12/14 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro, per l'anno 2014 (parte economica);
- b) il Revisore dei Conti in data 18/12/14 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs 165 del 2001);
- c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 219 in data 13/12/14, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto;

sottoscrivono definitivamente il contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro per l'anno 2014 (parte economica).

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



PREMESSA

1. Durata ed efficacia del contratto

1. Non essendo stato ancora sottoscritto il contratto collettivo nazionale parte normativa, le parti concordano che la parte economica sia riferita esclusivamente all'anno 2014.
2. Le parti concordano inoltre di sottoporre a revisione il presente accordo nel momento in cui sarà stipulato il contratto collettivo nazionale parte normativa, adeguando così il Capo IV relativo a "Criteri generali di utilizzo del fondo destinato alla produttività" agli artt. 19, comma 2 e 3, e 31 del D.Lgs 150/2009.
3. Sono destinatari del presente contratto, tutti i lavoratori in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 6 mesi.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni contenute nelle relative convenzioni, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2014.

2. Definizioni

1. Ai fini del presente contratto i termini utilizzati per definire le posizioni assegnate al personale nell'organizzazione dell'Ente sono assunti nei seguenti significati:
 - a- dirigenti: le cui funzioni e responsabilità sono stabilite dall'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 74 del 26/04/2011 e ss.mm.ii.;
 - b- responsabili di area: responsabili degli uffici e servizi a cui si riferiscono l'art. 8 e 9 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999, l'art.109 comma 2 del D.Lgs. 267/2000 e il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 74 del 26/04/2011 e ss.mm.ii.;
 - c- responsabili dei servizi: individuati con formale atto dal responsabile del settore, inquadrati in categoria non inferiore alla D, assegnatari di un'unità organizzativa a cui sono assegnati uno o più dipendenti, di significativa autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:
 - rilasciano certificazioni, attestazioni e altri atti di conoscenza;
 - sottoscrivono comunicazioni;
 - gestiscono spese mediante procedure semplificate destinate all'ordinario funzionamento delle attività assegnate (attività istruttoria);
 - predispongono le determinazioni e gli altri provvedimenti da sottoporre alla sottoscrizione al responsabile di settore o area;
 - predispongono le proposte di deliberazione da sottoporre agli organi collegiali del comune;
 - partecipano alle commissioni di gara relative all'aggiudicazione di contratti di competenza del servizio;

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



- coordinano e dirigono l'attività del personale assegnato al servizio per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- svolgono tutte le attività che rientrano nella sfera di competenza del responsabile di procedimento, specificatamente indicate in seguito;
- responsabili di procedimento: individuati con formale atto dal responsabile di settore, inquadrati in categoria non inferiore alla C, assegnatari di discreta autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:
 - valutano, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
 - accertano d'ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adottano ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria o dell'attività assegnata. In particolare, possono chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erranee o incomplete e possono esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
 - curano le comunicazioni, le pubblicazioni e le modificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
 - predispongono gli atti di accertamento delle entrate (collegate ai procedimenti, azioni e processi assegnati) ove scaturiscano da calcoli i cui elementi sono in tutto predefiniti da norme o atti amministrativi e non implicano apprezzamenti o valutazione di ordine tecnico-estimativo;
 - liquidano le spese relative ai procedimenti agli stessi assegnati sulla base di impegni assunti con provvedimento del responsabile del settore;
 - sottoscrivono certificazioni di dati direttamente ricavabili da atti e registri di legge detenuti dal comune;
 - ricevono la documentazione relativa ai procedimenti assegnati provvedendo a verificarne e certificarne l'autenticità;
 - certificano l'autenticità delle sottoscrizioni dei documenti secondo quanto previsto dal DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



CAPO I
DETERMINAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE
DECENTRATE

La determinazione annua delle risorse decentrate conseguirà alla definizione delle procedure di contrattazione in vigore, sulla base dei criteri specificati dal presente contratto.

CAPO II
INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE INTERNA E PER LA
LOTTA ALL'EVASIONE

1. Il trattamento accessorio relativo agli incentivi per la progettazione è disciplinato dal regolamento comunale in vigore che prevede l'utilizzo delle risorse appositamente accantonate per gli specifici investimenti (regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 04.05.2001).
2. Il trattamento accessorio relativo agli incentivi per la lotta all'evasione ai sensi dell'art. 59 comma 1 del D.Lgs. 446/1997, è disciplinato dal regolamento comunale in vigore (regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 188/2002, modificato con deliberazioni n. 64/2003 e n. 183/2004) esclusivamente per il tributo relativo all'imposta comunale sugli immobili.

CAPO III
GARANZIE DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI
ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO E ASSEMBLEE
SINDACALI

In attuazione della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000, recante: "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge", e dell'art. 1 (Servizi pubblici essenziali) del CCNL del 6 luglio 1995 Regioni-Autonomie Locali, si prevede quanto segue:

1. Individuazione dei servizi pubblici essenziali

1) Servizio di stato civile

Limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti.

2) Servizio elettorale

Limitatamente alle attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare funzionamento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

3) Servizio cimiteriale

Limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione di salme, qualora venga ripristinata la gestione diretta.

4) Servizio di vigilanza urbana

Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

- attività richieste dell'Autorità Giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- attività infortunistica e di pronto intervento;
- assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve.

5) Servizio del personale

Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e alla compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge.

6) Servizio viabilità, fognatura e pubblica illuminazione

Limitatamente agli interventi necessari a rimuovere pericoli per l'incolumità delle persone e l'integrità delle cose.

7) Servizi Sociali

Limitatamente al servizio relativo alla somministrazione dei pasti alle persone non autosufficienti, se non diversamente garantito.

2. Individuazione del contingente numerico del personale indispensabile nei servizi minimi essenziali

I contingenti numerici da garantire nei servizi minimi essenziali, vengono individuati come segue:

Servizio di stato civile ed elettorale	Nr. 1 unità (Cat. B3 o C o D e comunque un dipendente con delega all'esercizio delle funzioni di stato civile)
Servizio viabilità, fognatura e pubblica illuminazione	Nr. 1 unità (Cat. C o D)
Servizio di vigilanza urbana	Nr. 1 unità per turno (Cat. C o D) per i servizi di ordine e sicurezza pubblica, per il rilevamento di sinistri stradali, limitatamente alle fasce orarie in cui tali servizi sono ordinariamente garantiti

Data sottoscrizione

22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



<i>Servizio del personale</i>	Nr. 1 unità (Cat. C o D), limitatamente ai servizi relativi al pagamento dei salari e per il pagamento dei contributi previdenziali per gli scioperi estesi all'intera giornata nei periodi di effettuazione delle predette operazioni.
<i>Servizi sociali</i>	Nr. 1 unità (Cat. B o B3 o C), se non diversamente garantito.

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi e modalità di effettuazione degli scioperi

Le procedure da seguire in caso di sciopero sono regolamentate come segue:

- 1 i Dirigenti, o su delega di questi, i Responsabili di area in ogni occasione di sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- 2 i nominativi vengono comunicati agli interessati e alla R.S.U. entro il 5° giorno precedente lo sciopero: il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- 3 durante lo sciopero i Responsabili dei settori dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- 4 le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- 5 in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
- 6 per i servizi essenziali garantiti durante lo sciopero sarà osservato il normale orario di lavoro;
- 7 nei casi di astensione dal lavoro proclamata a difesa dell'ordine costituzionale contro gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei cittadini è ammesso un preavviso inferiore a dieci giorni rispetto alla data di effettuazione dello sciopero;
- 8 sarà cura dell'Amministrazione comunale informare i cittadini in ordine allo sciopero ed ai servizi garantiti con i mezzi locali disponibili;
- 9 per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alle disposizioni contenute nella legge 12.06.1990 n. 146, come modificata dalla legge 11.04.2000 n. 83, e nell'art. 1 del CCNL 6 luglio 1995 -Regioni Autonomie Locali- e nell'accordo stipulato in data 19 settembre 2003.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



4. *Disciplina del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in occasione di assemblee sindacali*

Le rappresentanze sindacali che indicano le assemblee ne danno comunicazione con preavviso di almeno tre giorni all'Amministrazione, precisando la sede, l'orario e l'ordine del giorno.

Per la garanzia dei servizi minimi essenziali, in occasione di assemblee sindacali tenute al di fuori del territorio comunale, si applicano le disposizioni di cui al precedente punto 3 riducendo il termine indicato al comma 2, da 5 giorni a 2.

Mentre in occasione di assemblee tenute all'interno del territorio comunale, i servizi devono essere garantiti preferibilmente mediante la reperibilità.

CAPO IV

CRITERI GENERALI DI UTILIZZO DEL FONDO DESTINATO ALLA PRODUTTIVITA'

1. *Individuazione degli obiettivi assegnati ai settori rilevanti ai fini della corresponsione delle quote di fondo collegate alla produttività*

Gli obiettivi di riferimento per la valutazione della produttività sono quelli approvati con il piano dettagliato degli obiettivi dei servizi. Il predetto piano, nella versione rilevante ai fini della contrattazione è consultabile dalla R.S.U. presso l'ufficio segreteria comunale.

La valutazione sul grado di conseguimento degli obiettivi deve essere effettuata considerando che:

- a- Le attività contenute nei piani che non siano state attivate per mancanza di domanda ovvero dei presupposti di attivazione non devono essere considerate nel numero complessivo degli obiettivi;
- b- Le attività per le quali l'indicatore riportato è il termine di esecuzione della procedura, si considerano eseguite positivamente ove non siano rilevati ritardi;
- c- Le attività per le quali è riportato un indicatore di efficacia (tipo domande evase/domande pervenute) si considerano soddisfatte, ove non diversamente specificato, se l'indicatore sia almeno pari a quello dell'anno precedente;
- d- Le attività per le quali è prevista la "verifica esecuzione attività" (o simili locuzioni), si considerano soddisfatte se viene verificata l'esecuzione nei termini. L'esecuzione fuori termine sarà considerata esecuzione parziale con assegnazione di punti pari al 50% del peso assegnato. Nel caso in cui l'esecuzione con ritardo comporti la sottoposizione a sanzioni a carico del comune, l'attività sarà considerata come non eseguita;
- e- Le attività collegate ad obiettivi successivamente accantonati per volontà dell'Amministrazione, sono considerate se comunque risultano eseguite. Non sono considerate negli altri casi;
- f- Ogni attività ha il peso/punti che è stato indicato nel piano esecutivo di gestione approvato, ogni servizio ha un peso/punti complessivo pari a 100.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



1a. Individuazione personale con specifiche responsabilità

All'interno di ogni settore, può essere individuato il personale incaricato della responsabilità di servizio o di procedimento con l'emissione di atti formali ed entro i limiti massimi previsti dal documento di ripartizione delle risorse -parte variabile- relative alle singole annualità economiche. L'ammontare massimo del compenso, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, rapportato eventualmente alla percentuale di part-time, è quantificato secondo il prospetto seguente:

CATEGORIA/RESPONSABILITA'	IMPORTO
Cat.D responsabili di servizio	1.550,00
Categorie C o D responsabili di procedimento	1.000,00

Tale compenso potrà essere proporzionalmente ridotto in relazione alle effettive risorse messe a disposizione in sede di ripartizione del fondo.

Al dipendente non può essere attribuito più di un compenso per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuito il compenso di valore economico più elevato.

1b. Individuazione personale facente parte di servizi associati o utilizzato in convenzione

Qualora il settore abbia dei servizi gestiti in forma associata con altri comuni, non in forma di unione, viene individuato il personale facente parte di tali servizi, al quale verrà erogato un compenso pari a € 500,00, finanziato con una quota delle risorse variabili, rapportato alla eventuale percentuale di part-time. Fa eccezione il part-time per il quale l'attività dei servizi associati viene svolta interamente presso la sede del comune associato, al quale spetta per intero.

Qualora l'ente stipuli convenzioni per l'utilizzo in comando di personale proprio presso altri comuni o enti pubblici per la gestione di servizi affidati a tali enti, a detto personale verrà riconosciuto, qualora non percepisca indennità aggiuntive presso l'altro ente oppure per effetto della convenzione stessa, un compenso forfettario pari a € 500,00, finanziato con una quota delle risorse variabili, rapportato ai mesi di servizio presso l'altra sede.

1c. Individuazione personale ai sensi art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL 1.4.1999

Per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, di Ufficiale elettorale, di addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; viene riconosciuto un compenso al personale individuato pari a € 300, finanziato con una quota delle risorse variabili, rapportato alla eventuale percentuale di part-time ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



Tale compenso essendo correlato alla figura professionale ricoperta è cumulabile al compenso per specifiche responsabilità di cui al punto 1a.

2. Determinazione delle quote di fondo assegnate ai settori

1. La somma destinata ai singoli settori, depurata della quota destinata al finanziamento dei compensi indicati nei precedenti punti 1a e 1b e 1c, è determinata dividendo il fondo complessivo a disposizione per il numero di dipendenti individuato nella programmazione annuale, rapportato al periodo di servizio previsto, alla eventuale percentuale di part-time e al parametro attribuito alla categoria di inquadramento come specificato al successivo punto 4.

Il personale a tempo determinato con contratto di durata non inferiore a 6 mesi è considerato al 30%; il personale a tempo determinato con contratto almeno pari ad un anno è computato come quello a tempo indeterminato.

Il quoziente così ottenuto, è moltiplicato per il numero dei dipendenti assegnati ai singoli settori, parametrati come sopra indicato.

3. Assegnazione del personale ai servizi

1. La giunta comunale, il direttore generale ove nominato, il segretario al quale siano stati assegnati servizi gestionali, i dirigenti di settore, ciascuno secondo le proprie competenze, procedono ad assegnare il personale ai servizi a cui sono collegati gli obiettivi di dettaglio inclusi nella programmazione del comune.

4. Determinazione delle quote individuali.

1. Sul fondo assegnato ai settori sono individuate le somme massime assegnate ai dipendenti in ragione della categoria di inquadramento, considerando i parametri indicati nel prospetto seguente:

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PARAMETRO
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1,01
Personale assegnato in cat. C	0,87
Personale assegnato cat. B e B3	0,71

2. Le quote individuali per il personale part-time, ove non diversamente specificato, sono assegnate in ragione proporzionale all'orario di lavoro prestato. Se, nel corso dell'anno, posti già a tempo pieno siano trasformati in part-time, la riduzione si opererà sulla quota individuale a partire dalla data di trasformazione. Viceversa, nel caso di aumento del monte ore settimanale, per il solo anno di riferimento, la quota assegnata non subirà nessun automatico ricalcolo ciò al fine di evitare lo sfondamento del fondo a disposizione per la corresponsione del salario accessorio. Le parti si riuniranno entro mese di ottobre di ciascun anno per riassegnare le economie che a tale data si riveleranno disponibili a favore del personale che ha trasformato il rapporto di

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



lavoro da tempo parziale a tempo pieno al di fuori delle previsioni dei documenti di programmazione.

3. Al personale di nuova assunzione competerà una quota della retribuzione massima proporzionata al servizio prestato nell'anno, fermo restando il periodo minimo di servizio richiesto per maturare il diritto alla valutazione pari ad almeno 2 mesi di servizio effettivo (compreso il collocamento in ferie).

5. Somme per remunerare prestazioni individuali eccellenti

1. Al fine di evitare l'appiattimento del trattamento accessorio, così svincolandolo, in parte, dalla logica delle categorie, a tutti i settori sono assegnate somme da attribuire ad un numero limitato di dipendenti. La gestione delle somme è affidata ai Dirigenti. I criteri di assegnazione sono specificati di seguito. Per concorrere all'attribuzione della somma in parola è necessario ottenere le seguenti valutazioni minime :

categoria B e superiori	90% del totale dei punti a disposizione
-------------------------	---

2. La somma a disposizione per la remunerazione di prestazioni individuali eccellenti (qualitative/quantitative) è assegnata dal Responsabile di Settore a non più del 50% dei dipendenti del settore. Con atto analiticamente motivato, il Dirigente potrà superare il predetto limite solamente nel caso in cui il coefficiente di conseguimento degli obiettivi di settore sia stato determinato dal nucleo di valutazione in misura superiore a 0,90.
3. Ove il Dirigente non intenda utilizzare la quota in questione, dovrà esplicitamente motivare tale decisione.
4. L'individuazione dei dipendenti e delle somme a ciascuno di essi spettanti, è effettuata sulla base delle risultanze delle schede di valutazione. L'individuazione dovrà essere effettuata entro il 31 marzo, tra i dipendenti che avranno ottenuto la valutazione maggiore. L'assegnazione della remunerazione per prestazioni individuali eccellenti può essere effettuata anche nel caso in cui il settore non abbia raggiunto, in tutto o in parte, gli obiettivi assegnati.

La liquidazione della somma per la remunerazione di prestazioni individuali eccellenti ai dipendenti individuati, dovrà essere effettuata entro 60 giorni dalla liquidazione delle prestazioni individuali.

6. Procedura e tempi di liquidazione del fondo

1. La determinazione finale delle quote effettivamente spettanti ai settori, ai servizi e ai lavoratori è effettuata nelle seguenti fasi:

A- determinazione del livello di rendimento dell'intero settore.

Il grado di rendimento del settore sarà determinato dal nucleo di valutazione nell'ambito della valutazione dei Dirigenti. In tale sede, il nucleo di valutazione definirà il livello di funzionamento riassumendo il giudizio con un coefficiente espresso in misura percentuale. Tale coefficiente, applicato all'ammontare del fondo assegnato ai singoli settori, definirà la quota di risorse che sarà ripartita tra il gruppo di lavoro.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



Il coefficiente di rendimento ottimale è pari a 0,75 (75%). Pertanto giudizi pari o superiori a detto coefficiente consentiranno di distribuire l'intero fondo assegnato al settore.

Al di sotto di tale coefficiente, il fondo spettante al settore sarà determinato mediante applicazione della seguente formula:

$$Fa = Cv \times Fs$$

Dove:

Fa= fondo da assegnare al settore in ragione del conseguimento degli obiettivi;

Cv= coefficiente di valutazione;

Fs= Fondo assegnato al settore in sede di contratto integrativo decentrato.

Con : $0,75 > Cv \geq 0,40$

Con valutazioni inferiori a 0,40 il fondo non sarà assegnato.

B- determinazione del livello di rendimento dei servizi con riferimento agli obiettivi conseguiti.

Il livello di rendimento dei servizi è determinato dai Dirigenti responsabili di settore, sulla base del piano degli obiettivi.

La determinazione della quota complessiva assegnata al servizio (ottenuta mediante la somma delle quote individuali massime riferite al personale assegnato), viene effettuata con lo stesso metodo e alle stesse condizioni previste per la determinazione della quota di settore.

Vale a dire che il coefficiente di rendimento ottimale è pari a quello del settore, pari a 0,75 (75%). Pertanto giudizi pari o superiori a detto coefficiente consentiranno di distribuire l'intero fondo al servizio.

Al di sotto di tale coefficiente, il fondo spettante al servizio sarà ridotto in ragione inversamente proporzionale al livello di conseguimento degli obiettivi.

C- determinazione del livello di rendimento dei singoli lavoratori assegnati ai servizi e alle unità operative mediante la compilazione delle schede di valutazione.

La quota di remunerazione individuale si otterrà moltiplicando la somma individuale massima (con esclusione dei compensi indicati nei precedenti punti 1a e 1c) -prevista nel contratto decentrato per la posizione rivestita dal dipendente, eventualmente ridotta per effetto dell'applicazione dei calcoli di cui alle precedenti lettere A) e B)- per il coefficiente ricavato dal rapporto tra punteggio ottenuto e punteggio massimo conseguibile previsto dalla scheda di valutazione.

Nel caso in cui il punteggio indicato nella scheda di valutazione sia inferiore al 40% del punteggio massimo conseguibile, il fondo non sarà assegnato al dipendente interessato.

Al fine di distribuire completamente la somma a disposizione, fatte salve le economie dovute alle assenze dal servizio, la quota di remunerazione individuale comprensiva del compenso per i servizi associati, si otterrà ripartendo la somma destinata alla produttività collettiva sulla base del coefficiente di categoria, della quota di part-time e della valutazione espressa nella scheda individuale

D- rilevazione delle assenze

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



La quota così ottenuta aumentata dell'eventuale indennità di cui all'art. 17, comma 2 lettera i) del CCNL 01.04.1999, fermo restando il periodo minimo di 2 mesi di effettivo servizio (compreso il collocamento in ferie), sarà ulteriormente ridotta in ragione delle assenze effettuate nell'anno dal dipendente.

Le riduzioni per le assenze saranno determinate come segue:

- **assenze conteggiate a giorni (es. malattia, congedo parentale, malattia figli)**
nella misura di 1/(gg. lavorativi settimanali x 52 settimane) per ogni giorno lavorativo di assenza
- **assenze conteggiate a ore (es. permessi art. 19 CCNL 6/7/95, permessi art. 33, comma 3 della legge 104/92 usufruiti da dipendenti che non siano portatori di handicap grave)**
nella misura di 1/(ore lavorative settimanali x 52 settimane) per ogni ora lavorativa di assenza

Non si considerano le assenze per congedo di maternità e paternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, permessi per lutto, permessi per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, le assenze previste dall'art.4, comma 1 della L. 8/3/2000 n.53 e per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'art.33, comma 6 della L. 5/2/1992 n.104, le assenze per infortunio sul lavoro o a causa di servizio, per ricovero ospedaliero o day hospital, nonché le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, fermo restando il periodo minimo di due mesi di servizio effettivo (compreso il collocamento in ferie) per essere ammessi alla valutazione.

E- liquidazione del fondo

La liquidazione delle quote di produttività ai dipendenti individuati, dovrà essere effettuata entro il 31/05 e comunque non oltre 30 giorni dalla consegna effettiva di tutte le schede di valutazione all'ufficio amministrazione personale.

Se dette schede verranno consegnate in ritardo dal valutatore, ne verrà tenuto conto nella sua valutazione.

F- economie del fondo

I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008 per i primi dieci giorni di assenza di malattia per evento morboso, costituiscono economie di bilancio e concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio dell'Ente, mentre le restanti economie saranno utilizzate per alimentare il fondo dell'anno successivo, parte variabile.

7. Casi particolari per l'assegnazione del fondo

1. Personale neo assunto

Il periodo di prova del personale di nuova assunzione, ove previsto, sarà considerato al 30%, fermo restando il periodo minimo di 2 mesi di servizio effettivo per essere ammessi alla valutazione. Anche tale personale sarà comunque destinatario del trattamento per il lavoro straordinario, per turno, rischio e reperibilità.

2. Personale cessato nel corso dell'anno

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



Il personale cessato nel corso dell'anno concorre all'assegnazione del premio di produttività, se la prestazione lavorativa ha avuto una durata non inferiore a due mesi.

3. Personale in comando appartenente ad altro ente

L'ente provvederà a calcolare il compenso incentivante con le stesse modalità e limiti previsti per il personale assegnato al servizio di appartenenza. Nel caso che il personale in comando appartenga ad un servizio sovracomunale, il fondo sarà incrementato per la parte variabile della quota corrispondente al salario accessorio da attribuire al dipendente.

CAPO V **BANCA DELLE ORE**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, le prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 18 ore per ciascun dipendente, proporzionato eventualmente alla percentuale di part-time, da utilizzarsi entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il permesso è autorizzato dal responsabile del settore, di area o di servizio secondo quanto previsto dai regolamenti di organizzazione, su richiesta del dipendente interessato. Ove per esigenze organizzative il permesso non possa essere concesso nei periodi richiesti dal dipendente e di comune accordo non si riesca a individuare un diverso periodo, il dipendente ha diritto di ottenere il permesso richiesto, purché la nuova domanda sia presentata almeno 7 giorni prima di quello richiesto per la fruizione del permesso.
4. Il permesso non può essere utilizzato per assentarsi dal servizio per l'intera giornata lavorativa.
5. Ciascun lavoratore può chiedere entro il 31 gennaio di ogni anno, l'accantonamento delle ore nella citata banca, fino al massimo di 18 ore annue. Sulle ore richieste in accantonamento, il servizio competente procederà a liquidare esclusivamente le maggiorazioni dovute entro il mese successivo a quello di accantonamento, a valere sulla quota allo scopo destinata del fondo per le risorse decentrate.
6. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
7. Il pagamento delle ore accantonate nella banca è consentito se tale opzione è esplicitata nella richiesta di accantonamento. Entro il 31 gennaio il lavoratore potrà chiedere il pagamento delle ore accantonate l'anno precedente. In mancanza di tale richiesta le ore dovranno essere recuperate, a pena di

Data sottoscrizione

22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



decadenza, entro la fine dell'anno successivo a quello di accantonamento nel conto individuale.

8. Le ore accantonate nei conti individuali e recuperate non sono reintegrabili. Pertanto, nei conti individuali saranno automaticamente accantonate le ore di lavoro straordinario effettuate fino a concorrenza del monte ore richiesto dal dipendente, entro il limite massimo consentito. Le ore recuperate nel corso dell'anno a valere sul conto individuale, non potranno essere reintegrate con altro lavoro straordinario.
9. Le ore accantonate nella Banca ore sono impegnate sulla quota di fondo destinata al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario; la tariffa base delle ore recuperate come "permesso compensativo" costituisce economia di bilancio e torna nella piena disponibilità dell'ente.

CAPO VI INDENNITA' DI DISAGIO, TURNAZIONI, ECC.

1. Sono finanziate le seguenti indennità:

Tipo indennità	Destinatari
Turno	servizio di P.M.
Rischio	personale con profilo di operaio semplice o qualificato; assistenti domiciliari; messi; autisti; cuoca; istruttore tecnico e istruttore direttivo tecnico (o profili simili) assegnato al servizio a cui è affidata la gestione dei lavori pubblici
Reperibilità	Servizi demografici. - Polizia Municipale.

2. Le indennità sono riconosciute nelle misure previste dal C.C.N.L.
3. L'indennità di turno e l'indennità di rischio saranno inserite mensilmente in busta paga, rispettivamente per i giorni di effettiva prestazione di servizio e per i giorni di effettiva esposizione al rischio;
4. L'indennità di reperibilità è pagata con frequenza mensile. Il periodo di reperibilità dovrà risultare da specifico ordine di servizio del responsabile del settore, assicurando una regolare rotazione tra il personale interessato. Le somme destinate alla reperibilità sono ripartite tra i servizi interessati dal Servizio Amministrazione Personale, sentito il Comitato dei Direttori.
5. Al personale in reperibilità residente in comune diverso, che viene chiamato ad assumere servizio, competerà il rimborso delle spese sostenute per l'accesso alla sede di servizio. Se il viaggio è effettuato con autoveicolo o motociclo il rimborso competerà applicando le tariffe chilometriche periodicamente determinate dal Ministero delle Finanze.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



CAPO VII GESTIONE DELLA SICUREZZA

1. Nel corso del periodo di vigenza del presente contratto, l'Amministrazione Comunale provvederà agli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

CAPO VIII ORARIO DI LAVORO

1. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro: Orario di servizio

1. Per i seguenti servizi, ove non affidati a strutture od organismi esterni, il normale orario di servizio dovrà essere articolato su sei giorni :
 1. Polizia municipale ad eccezione dei servizi relativi alla polizia annonaria;
 2. Servizi Demografici;
 3. Biblioteca;
 4. Servizi di assistenza diretta alle persone (escluso il segretariato sociale);
 5. Servizi di assistenza diretta agli organi politici;
 6. Servizi di assistenza scolastica solo per gli istituti che articolano su sei giorni l'orario delle lezioni;
 7. Servizi cimiteriali. Per tale servizio l'orario potrà comprendere la domenica con turnazione del personale assegnato.
2. Per tutti gli altri servizi l'orario di servizio è articolato su cinque giorni, fatte salve esigenze collegate a incrementi periodici dei flussi di utenza nei quali, con provvedimento del Dirigente interessato, previamente comunicato alla R.S.U., l'orario di servizio potrà essere temporaneamente prolungato su sei giorni settimanali.

2. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro: Orario di lavoro

1. Ove possibile in ragione delle dotazioni di personale a disposizione dei servizi, comparate con i carichi di lavoro relativi alla domanda dell'utenza, l'orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di servizio sopra determinato, potrà essere articolato su cinque ovvero su sei giornate lavorative. L'orario di lavoro impostato su sei giornate lavorative non potrà prevedere più di 4 rientri pomeridiani con estensione massima dell'orario di lavoro fino alle ore 16.30 (la limitazione dell'estensione giornaliera non si applica al personale impiegato mediante turnazioni).
2. L'orario di lavoro articolato su 5 giorni settimanali potrà prevedere fino a 4 rientri pomeridiani con estensione massima fino alle 19 (la limitazione dell'estensione giornaliera non si applica al personale impiegato mediante turnazioni).

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



3. L'orario di ingresso non potrà essere anteriore alle ore 06,00 (la limitazione dell'estensione giornaliera non si applica al personale impiegato mediante turnazioni).
4. Per esigenze particolari e per periodi determinati, previa informazione delle organizzazioni sindacali e della rappresentanza sindacale unitaria, sarà possibile variare i criteri sopra concordati.
5. I dipendenti tenuti al rientro pomeridiano hanno diritto ad usufruire di una pausa per il pranzo di almeno 1 ora e non superiore a 2 ore.

3. Orario flessibile

1. Con il presente protocollo viene formalmente introdotto l'orario flessibile per tutto il personale dipendente, fatta eccezione del personale della Polizia Municipale poiché interessato dall'organizzazione in turni
2. L'orario flessibile deve rispettare le seguenti condizioni:
 - A- Il ritardo non può superare 1 ora per l'entrata mattutina e 30 minuti per l'entrata pomeridiana. In nessun caso il ritardo potrà superare i dieci minuti antecedenti all'orario di apertura al pubblico del servizio. Inoltre, per l'entrata mattutina, in nessun caso il ritardo potrà superare le h 09.30.
 - B- Il recupero della flessibilità deve avvenire esclusivamente in giornata prolungando l'orario di uscita.
3. Non è ammessa la flessibilità nei giorni in cui i servizi di sportello siano assicurati da un solo dipendente.
4. La flessibilità non è ammessa nel caso in cui l'orario sia articolato in turni.
5. Se il ritardo è superiore ad 1 ora, al dipendente sarà trattenuta la retribuzione oraria per il tempo intercorrente tra l'ora di inizio del normale orario di lavoro e quella di effettivo ingresso. Inoltre il dipendente è tenuto a giustificare il ritardo al fine di permettere al responsabile di settore di valutare se ricorrono le condizioni per richiedere l'avvio del procedimento disciplinare nel caso di reiterati ritardi.
6. Le entrate effettuate prima del normale inizio dell'orario di lavoro, sia al mattino che al pomeriggio in caso di rientro, non verranno conteggiate se non formalmente autorizzate dal responsabile di settore.
7. Le prestazioni al di fuori delle fasce di flessibilità di uscita, saranno calcolate solo nel caso che costituiscano compimento di lavoro straordinario, autorizzato dal Responsabile di servizio.

4. Modifiche temporanee dell'orario di lavoro

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio e fermo restando l'obbligo del rispetto dell'orario contrattuale (n. 36 ore settimanali) il dipendente, per particolari e comprovate esigenze familiari (quali la frequenza della scuola materna del figlio; necessità di assistenza a persona disabili, ecc.) può chiedere di posticipare l'entrata o di anticipare l'uscita dal lavoro (anche per singole giornate), proponendo l'articolazione sostitutiva dell'orario. In tali casi non si applica la disciplina della flessibilità. La richiesta dovrà essere corredata dalla

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



documentazione necessaria per comprovare la ricorrenza delle esigenze familiari.

5. Turnazione

1. Possono essere previste diverse articolazioni dell'orario di lavoro per rendere più funzionale il servizio dei vari Uffici, anche attraverso l'uso della turnazione, su richiesta motivata del responsabile di servizio.
2. I turni diurni possono essere attuati in strutture operative che prevedano un'erogazione di servizi per almeno 10 ore. La durata settimanale dell'orario di lavoro del personale turnista è fissata in 35 ore.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



CAPO IX FORMAZIONE

1. L'amministrazione si impegna a definire un piano di formazione triennale, che potrà essere integrato o modificato in relazione ad intervenute nuove esigenze, che coinvolga tutti i dipendenti rispondente ai seguenti criteri generali:
 - a- dovrà essere prevista almeno una giornata di formazione per ogni dipendente;
 - b- la formazione potrà essere assicurata mediante corsi organizzati all'interno o anche all'esterno dell'ente;
 - c- la frequenza dei corsi dovrà essere certificata. La certificazione, completa del tempo di formazione a cui il dipendente ha partecipato, dovrà essere conservata nel fascicolo personale del dipendente interessato.

CAPO X DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Con il presente contratto si dà attuazione alla disciplina di cui all'art. 16 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.

1. Individuazione del contingente annuo

1. Saranno ammessi annualmente in progressione orizzontale dipendenti assunti a tempo indeterminato, in numero compatibile con la disponibilità della specifica voce del fondo destinata alle progressioni orizzontali.

2. Selezione preliminare

1. La procedura è avviata con apposito avviso entro il 31 gennaio di ogni anno. Si procede ad eseguire una prima selezione del personale da ammettere alla proposta di progressione orizzontale, escludendo il personale:
 1. che ha beneficiato di progressioni verticali nell'anno e nell'anno precedente;
 2. che non sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi
 3. che ha riportato, nell'anno precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;
 4. non in servizio al 1° gennaio dell'anno interessato dalla progressione;
 5. che non ha due valutazioni nel Comune di Ponte San Pietro relative al biennio precedente la progressione;

3. Formazione della graduatoria generale

1. Le graduatorie sono formate sulla base del punteggio ricevuto nelle schede di valutazione, considerando la valutazione nel Comune di Ponte San Pietro dei due anni precedenti a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.
2. Per renderle comparabili, tutte le valutazioni sono ricalcolate in centesimi.
3. Il punteggio relativo alle valutazioni è costituito dalla media aritmetica delle valutazioni ricevute nei due anni precedenti nel Comune di Ponte San Pietro.

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

[Signature]

R.S.U. e OO.SS.

[Signature]

[Signature]



4. Si procederà quindi ad assegnare un punteggio in ragione dell'anzianità di servizio nella posizione economica posseduta. Saranno assegnati 2 punti per anno intero fino ad un massimo di 10 punti. L'anzianità si intende maturata nel comparto enti locali e altro comparto purché di pari profilo professionale.
5. La somma tra la media dei punti relativi alla valutazione e i punti assegnati per l'anzianità di servizio costituisce la votazione finale, che sarà considerata per la formazione della graduatoria.

4. Ammissione alla proposta di progressione orizzontale

1. Si procede all'individuazione del personale che beneficerà della progressione orizzontale, secondo i seguenti criteri:
 - a) Punteggio Totale minore di 55 = il nominativo non viene inserito nella proposta di progressione orizzontale;
 - b) Punteggio Totale uguale o maggiore di 55 ma inferiore a 70 = il nominativo può essere inserito solo nella proposta di prima progressione orizzontale (esempio: si da C1 a C2, no da C2 a C3);
 - c) Punteggio Totale uguale o superiore a 70 = il nominativo può essere inserito nelle progressioni orizzontali riferite a tutti i livelli.
2. La graduatoria è unica. Si procede all'assegnazione dei livelli partendo dalla graduatoria relativa ai punteggi più elevati, fino a concorrenza del fondo annualmente disponibile.

5. Disposizioni finali

1. A parità di punteggio, nell'ambito della medesima categoria, avrà diritto alla progressione il dipendente con più anzianità di servizio anche in altre categorie.
2. In caso di ulteriore parità, si considera l'anzianità di servizio prestata anche presso altri enti pubblici.
3. Le economie derivanti dalle indennità di turno, reperibilità, rischio, comparto e progressioni orizzontali possono essere utilizzate per l'assegnazione di nuove progressioni orizzontali, scorrendo la graduatoria relativa all'anno di competenza, limitatamente al raggiungimento del limite massimo consentito dal fondo relativo alle risorse stabili.

CAPO XI

PARI OPPORTUNITA' E LOTTA AL MOBBING

1. Le parti concordano di unificare in un unico organismo, la commissione paritetica per le pari opportunità e la commissione per le iniziative di contrasto contro il mobbing.

Data sottoscrizione

22/12/2014

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



SOTTOSCRIZIONE IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO, PER L'ANNO 2014

Il giorno 17 del mese di DICEMBRE dell'anno **2014**, presso la sede del Comune di Ponte San Pietro, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

La delegazione di parte pubblica

Dirigente Settore 1 Crippa dott.ssa Patrizia
Segretario Generale Vitale dott.ssa Maria

Patrizia Crippa
Maria Vitale

La delegazione sindacale

RSU: Besozzi Giuseppe
Locatelli Valerio
Menghini Giuseppe
FP CISL Belotti Claudia
FP CGIL Brumana Marco

Valerio Locatelli
Claudia Belotti
Marco Brumana

Sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2014 (parte economica).

Data sottoscrizione 22/12/2014

Firma

Parte pubblica

[Signature]

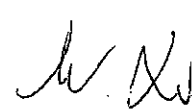

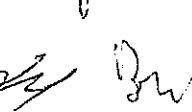
R.S.U. e OO.SS.

[Signature]

[Signature] 21

RISORSE DECENTRATE E STABILI
aventi carattere di certezza, stabilità e continuità
art. 31, comma 2, e art 32 del CCNL 2002/2005 e integrazioni

Riferimento	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità in Euro Fondo 2014	Entità in Euro Fondo 2010
art. 14 comma 4 CCNL 01/04/99	Riduzione 3% straordinario	€ 3.444,07	€ 3.444,07
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Fondo art. 31, comma 2, CCNL del 06/07/95: ex lett. b) remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ex lett. c) particolari posizioni di lavoro e responsabilità ex lett. d) qualità della prestazione individuale ex lett. e) produttività collettiva e miglioramento dei servizi Fondo art. 31, comma 2, CCNL del 06/07/95: ex lett. a) quota parte compenso lavoro straordinario già destinato al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 135.482,08	€ 135.482,08
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Art. 32 CCNL del 06/07/95 risorse aggiuntive ed economie di gestione: Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio; 0,5% del monte salari annuo riferito al 1993 (esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione) Ulteriore incremento pari allo 0,2% del medesimo monte salari qualora siano accertati risparmi di gestione secondo i criteri indicati al comma 3 (dell'art. 32: minori oneri relativi al personale...) Art. 3 del CCNL del 16/07/1996: Per l'anno 1997 le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 32 del CCNL del 6/7/95, in quanto in possesso dei requisiti, possono incrementare... La già prevista percentuale... Di un ulteriore 0,65% del monte salari calcolato con riferimento all'anno 1995 Per l'anno 1997 la somma precedente può essere incrementata di un ulteriore somma pari allo 0,8% del monte salari del 1995. La percentuale complessiva di incremento del fondo correlata alle economie di gestione è quindi indeterminata nello 0,8% (0,6 + 0,2 dell'art.32)	€ 9.910,75	€ 9.910,75
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Art. 32 CCNL del 06/07/95 e art. 3 del CCNL del 16/07/96 Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	€ -	€ -
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Art. 2, comma 3, del ex D.Lgs. 29/93 Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia dalla data di entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previsti dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione integrativa.	€ -	€ -
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	CCNL del 16/07/1996 L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	€ 8.748,26	€ 8.748,26
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Art. 37, comma 4, del CCNL del 6/7/1995 risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,69 (ex L. 1.500.000); indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR 333/1990	€ 2.324,06	€ 2.324,06
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale; solo per Regioni	€ -	€ -
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo	€ 6.226,34	€ 6.226,34
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni	€ -	€ -
art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99	Incremento stabile delle dotazioni organiche: 2003 e precedenti L'importo del fondo è suscettibile di aumento per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche dall'anno 2004	€ -	€ -
art. 4, commi 1 e 2 CCNL 5/10/01	Incremento risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99 A decorrere dall'anno 2001, incremento delle risorse del fondo di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Importo annuo della RIA a degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000	€ 13.233,56	€ 13.233,56
art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04	L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni del CCNL * indennità di comparto nuovi assunti (copertura nuovi posti dotazione organica); * progressioni orizzontali (dichiarazione congiunta 14, incremento per effetti del rinnovo contrattuale)	€ 6.289,40	€ 6.289,40
art. 32 comma 1 CCNL 22/01/04	Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	€ 7.105,71	€ 7.105,71
art. 32 comma 2-3 CCNL 22/01/04	Enti Locali: le risorse decentrate, con decorrenza dall'anno 2003 sono incrementate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota della dirigenza nel caso in cui la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	€ 5.730,41	€ 5.730,41
art. 32 comma 7 CCNL 22/01/04	La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto della spesa del personale (39%) di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata, al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 2.292,17	€ 2.292,17
art. 4, comma 1 CCNL 09/05/06	A decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incremento pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per gli enti locali nei quali il rapporto tra la spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%	€ 6.400,21	€ 6.400,21
art. 8 comma 2 CCNL 11/04/2008	A decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 incremento del 0,6% del monte salari dell'anno 2005 delle risorse decentrate stabili se il rapporto tra spese del personale ed entrate sia non superiore al 39%	€ 7.501,09	€ 7.501,09
TOTALE PARZIALE		€ 214.688,10	€ 214.688,11
art. 9 comma 2-bis DL 78/2010	Riduzione risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale in proporzione alla riduzione del personale in servizio	-€ 5.337,48	
TOTALE		€ 209.350,62	

RISORSE DECENTRATE VARIABILI
 aventi carattere di eventualità e di variabilità
 art. 31, comma 3, CCNL 2002/2005

Riferimento	Descrizione della fonte del finanziamento	Entità in Euro fondo 2014	Entità in Euro fondo 2010
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99	Sostituito dell'art.4, comma 4 CCNL 05/10/01 Trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art.43 della L. 449/1997, con particolare riferimento alle seguenti iniziative:		
d)	a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	€ 12.597,48	€ 5.250,00
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99 k)**	risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni; Istat, Avvocatura di Stato)	€ 3.307,56	€ 1.858,74
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99 m)	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 01/04/99	€ 4.922,97	€ 5.805,66
art. 15 comma 1 CCNL 01/04/99 n)	per le camere di commercio, in condizioni di equilibrio finanziario, un importo non superiore a quello stabilito al 31/12/1997, ai sensi dell'art. 31 comma 5, del CCNL del 06/07/95	€ -	€ -
art. 15 comma 2 CCNL 01/04/99 *	In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza	€ 14.336,29	€ 14.336,29
art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99	attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili	€ -	€ -
art. 4 comma 3 del CCNL 5/10/2001	Integrazione art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 01/04/99 Potenziamento uffici tributari del Comune D.Lgs n. 446/1997 (recupero evasione ICI)	€ 4.518,07	€ 5.647,59
Art. 54 CCNL 14/9/2000	Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi	€ -	€ -
art. 4, commi 2 CCNL 31/07/09	Presso gli Enti Locali, è riconosciuta, a decorrere dal 31.12.2008 ed a valere per l'anno 2009, la disponibilità di risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa, di natura variabile, ai sensi dell'art.31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali: a) nel limite dell'1% del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38%; b) nel limite dell'1,5% del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31%.	€ -	€ -
Totale risorse variabili		€ 39.682,37	€ 32.898,28

art. 17 comma 5 CCNL 01/04/99 somme non spese nell'anno precedente

€ 5.739,95	€ 7.078,03
------------	------------

RISORSE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO		Entità in Euro fondo 2014	Entità in Euro fondo 2010
Art. 14 CCNL 01/04/1999 Fondo per le prestazioni di lavoro straordinario		€ 19.516,00	€ 19.516,00
Totale		€ 19.516,00	€ 19.516,00

* L'importo previsto dall'art. 15 del CCNL 1998/2001, comma 2, può essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate all'Ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

**L'art. 3, comma 29, della legge 350/2003 ha previsto l'incremento dell'incentivazione sino al massimo del 2%, comprensivo degli oneri riflessi.

K

di M
B
de

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
 artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005

Riferimento	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità in Euro anno 2014	
art. 33 CCNL 2002/2005	<p>indennità di comparto</p> <p>Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico. È istituito un compenso denominato: indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare</p> <p>b) con decorrenza dal 1/1/2003, le misure di cui alla lett. a) (vedi art. 33) sono incrementate degli importi, previsti dalla colonna 2 della medesima tabella D); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse nell'ambito di quelle previste dall'art.32, comma 1</p> <p>c) con decorrenza 31/12/2003, ed a valere per l'anno 2004, l'importo della indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella colonna 4 della ripetuta tabella D) i quali riassorbono anche gli importi determinati ai sensi delle lettere a) e b); a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art.31, comma 2. Sono a carico delle risorse decentrate le colonne 2 e 3 della Tab. D)</p> <p>Le quote di indennità di cui alle lettere b) e c) del comma 4, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31 comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti</p>	€ 19.020,00	Finanziato con risorse stabili
art. 34 CCNL 2002/2005	<p>progressioni orizzontali</p> <p>Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31/03/99, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art.31, comma 2</p> <p>E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1/4/1999 (costo medio ponderato)</p> <p>progressioni orizzontali e led precedenti</p> <p>sono riacquisiti nelle disponibilità delle risorse decentrate gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore</p>	€ 61.630,00	
art. 17, comma 2, lett. c) ccnl 1998/2001	retribuzione di posizione e di risultato con esclusione dei comuni di minori dimensioni demografiche di cui all'art. 11 del ccnl 1998/2001	€ 48.950,00	
(così come modificato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004)	<p>art. 17 comma 2, lett. f) CCNL 1/4/99 specifiche responsabilità</p> <p>esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative</p> <p>il compenso può essere determinato entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 2.000</p>	€ 14.349,00	
(così come modificato dall'art. 36 CCNL 22/01/2004)	<p>art. 17 comma 2, lett. i) CCNL 1/4/99</p> <p>compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate; L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi</p> <p>ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale</p> <p>addetti uffici per le relazioni con il pubblico</p>	€ 1.800,00	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Riferimento	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità in Euro anno 2014
art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1998/2001	indennità di turno	€ 10.700,00
	indennità di reperibilità	€ 5.700,00
	maneggio valori	€ -
	orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ -
	indennità di rischio (dal 01/01/2004 30 € lorde art- 41 ccnl 2002/2005)	€ 1.700,00
art. 17, comma 2, lett. e) ccnl 1998/2001	compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, C	€ -
art. 17, comma 2, lett. g) ccnl 1998/2001	risorse destinate da specifiche disposizioni di legge (Merloni, ICI, ISTAT e art.43 L. 449/1997)	€ 10.074,51
art. 17, comma 3 ccnl 1998/2001	indennità ex 8 ^a q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001	€ -
art. 17, comma 7 ccnl 1998/2001	processi di mobilità per dimissioni di attività e processi di mobilità per deleghe di funzioni	€ -
art. 32 comma 7 CCNL 2002/2005	finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 2.292,17
art. 37 CCNL 2002/2005	compensi per la produttività: vedi disciplina allegata	€ 78.557,26
	comma 1: la attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	
	comma 2: i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti	
	comma 3: La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti o responsabili di servizio o area nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno	
comma 4: non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati		
Art. 14 CCNL 01/04/1999	compenso per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario	€ 19.516,00
Art. 14, comma 2, CCNL 01/04/1999	Integrazione fondo lavoro straordinario	€ -
art. 15 comma 5 CCNL 1998/2001	compenso per attivazione nuovi servizi	€ -
	totale	€ 274.288,94
		274.288,94
	differenza	€ -

Finanziato con risorse variabili e parte risorse stabili

Ripartizione del fondo per la valutazione della produttività 2014 tra i settori

Fondo disponibile per produttività	€	78.557,26	
Fondo servizi associati	€	1.750,00	
Fondo per personale in comando	€	1.501,21	
Fondo da ripartire su tutti i servizi	€	75.306,05	
Fondo per produttività ripartito	€	73.045,87	
Fondo per eccellenza ripartito	€	2.259,18	
Differenza per arrotondamenti	€	1,00	
nr. dipendenti interessati		cifra ottenuta rapportando ad unità/anno i rapporti part-time e i rapporti di durata inferiore ad un anno ponderata con i coefficienti di posizione e di settore	33,50

Settore 1		note:		
servizi compresi nel settore	Servizio segreteria, contratti, protocollo			
	Demografico-statistici			
	Servizio ragioneria			
	Servizio entrate			
	Amministrazione del personale			
	Sport e politiche giovanili			
	Servizi sociali	con pers.in comando		
fondo assegnato (al netto indennità per particolari responsabilità)	€ 37.516	Pond. Sett. 1		
di cui per fondo eccellenza	1.125	3,00%		
Fondo al netto del fondo di eccellenza e ind. per responsabilità	€ 36.390			
	parametro	personale	cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze	totale per posizione
Cat.D responsabili di servizio: nr. massimo posizioni assegnabili	-		1.550,00	-
Categorie C o D responsabili di procedimento :nr. massimo posizioni assegnabili	-		1.000,00	-
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1,01	6,17	2.202,10	13.586,98
Personale assegnato cat.C	0,87	7,53	1.896,86	14.289
Personale assegnato cat.B e B3	0,71	5,50	1.548,01	8.514
Personale di categoria A	0,55	-	1.199,17	-
elemento di calcolo (nr. Dipendenti parametrato)	16,69	19,20		€ 36.390,42

Settore 2

note:

servizi compresi nel settore		Sportello unico -Gestione del territorio			
Gestione strutture e infrastrutture		Polizia Locale			
fondo assegnato (al netto indennità per particolari responsabilità)		27.686,67	Pond. Sett.	1	
di cui per fondo eccellenza		831	3,00%		
Fondo al netto del fondo di eccellenza e ind per responsab.		€ 26.856			
	parametro	personale	cifra individuale massima	totale per posizione	
Cat.D responsabili di servizio: nr. massimo posizioni assegnabili			1.550,00	-	
Categorie C o D responsabili di procedimento :nr. massimo posizioni assegnabili			1.000,00	-	
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1,01	2,50	2.202,10	5.505,26	
Personale assegnato cat.C	0,87	9,17	1.896,86	17.387,89	
Personale assegnato cat.B e B3	0,71	2,56	1.548,01	3.962,91	
Personale di categoria A	0,55	-	1.199,17	-	
elemento di calcolo (nr. Dipendenti parametrato)		12,32	14,23	€ 26.855,07	

[Handwritten initials]

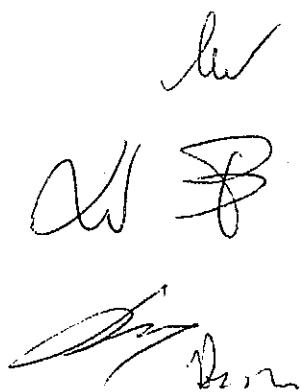
[Handwritten signatures]

Settore 3		note:		
servizi compresi nel settore	Segreteria comunale			
	Servizi culturali e istruzione			
fondato assegnato (al netto indennità per particolari responsabilità)		€ 10,103 POND. SETT. 1		
di cui per fondo eccellenza		303 3,00%		
Fondo al netto del fondo di eccellenza e ind. per responsabilità		€ 9,800		
	parametro	personale	cifra individuale massima	totale per posizione
Cat.D responsabili di servizio: nr. massimo posizioni assegnabili			1.550,00	-
Categorie C o D responsabili di procedimento: nr. massimo posizioni assegnabili			1.000,00	-
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1,01	1,25	2.202,10	2.752,63
Personale assegnato cat.C	0,87	2,08	1.896,86	3.951,73
Personale assegnato cat.B e B3	0,71	2,00	1.548,01	3.096,03
Personale di categoria A	0,55	-	1.199,17	-
elemento di calcolo (nr. Dipendenti parametrato)		5,33		€ 9.800,39



Ripartizione del fondo per compenso servizi associati anno 2014 tra i settori

Fondo per servizi associati	€	1.750,00	
fondo effettivamente utilizzato	€	1.750,00	
nr. dipendenti interessati		cifra ottenuta rapportando ad unità/anno i rapporti part-time e i rapporti di durata inferiore ad un anno ponderata con i coefficienti di posizione	3,50



Rick

June *20*

Settore 1		note: servizi associati	
servizi compresi nel settore	Servizio segreteria, contratti, protocollo	Servizio Minori personale comandato	
	Demografico-statistici		
	Servizio ragioneria		
	Servizio entrate		
	Amministrazione del personale		
	Sport e politiche giovanili		
	Servizi sociali		
Fondo servizi associati assegnato al Settore 1		€ 500,00	
	personale	cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1	500,00	500,00
Personale assegnato cat.C	-	500,00	-
Personale assegnato cat.B e B3	-	500,00	-
Personale di categoria A		500,00	-
Totale dipendenti		1	€ 500,00

Settore 2		note: servizi associati	
servizi compresi nel settore	Sportello unico - gestione del territorio		
	Gestione strutture e infrastrutture		
	Polizia locale		
Fondo servizi associati assegnato al Settore 2		€	
		personale	cifra individuale massima
			totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore		-	500,00
Personale assegnato cat. C		-	500,00
Personale assegnato cat. B e B3		-	500,00
Personale di categoria A		-	500,00
Totale dipendenti		-	€

P. M.

W B
SW
SW

Handwritten signature

Handwritten signature

Settore 3		note: servizi associati		
servizi compresi nel settore	Segreteria Comunale	Sistema bibliotecario		
	Servizi culturali e istruzione			
Fondo servizi associati assegnato al Settore 3		€	1.250,00	
		personale	cifra individuale massima	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore		-	500,00	-
Personale assegnato cat. C		1,50	500,00	750,00
Personale assegnato cat. B e B3		1,00	500,00	500,00
Personale di categoria A		-	500,00	-
Totale dipendenti		2,50		€ 1.250,00

Ripartizione del fondo per il personale in comando anno 2014 tra i settori

Fondo per personale in comando	€	1.501,21	
fondo effettivamente utilizzato	€	1.501,21	
nr. dipendenti interessati		cifra ottenuta rapportando ad unità/anno i rapporti part-time e i rapporti di durata inferiore ad un anno ponderata con i coefficienti di posizione	0,68

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

Settore 1		note: comando	
servizi compresi nel settore	Servizio segreteria, contratti, protocollo	Servizio Minori pers. comandato c/o Azienda Consortile	
	Demografico-statistici		
	Servizio ragioneria		
	Servizio entrate		
	Amministrazione del personale		
	Sport e politiche giovanili		
	Servizi sociali		
Fondo personale in comando Settore 1		€ 1.101,05	
	personale	cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore	0,50	2.202,10	1.101,05
Personale assegnato cat. C	-	1.896,86	-
Personale assegnato cat. B e B3	-	1.548,01	-
Personale di categoria A	-	1.199,17	-
Totale dipendenti		0,50	€ 1.101,05

R. L. S. M. W.

Settore 2		note: comando		
servizi compresi nel settore	Sportello unico - gestione del territorio			
	Gestione strutture e infrastrutture			
	Polizia locale			
Fondo personale in comando Settore 2		€		
		personale	cifra individuale massima	totale per posizione
	Personale inquadrato in categoria D e superiore	-	2.202,10	-
	Personale assegnato cat.C	-	1.896,86	-
	Personale assegnato cat.B e B3	-	1.548,01	-
	Personale di categoria A	-	1.199,17	-
Totale dipendenti		-		€

Settore 3		note: comando	
servizi compresi nel settore	Segreteria Comunale	Consulenza pers. comandato c/o Azienda Consortile	
	Servizi culturali e istruzione		
Fondo personale in comando Settore 3		€ 400,16	
		personale	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore		0,18	400,16
Personale assegnato cat.C		-	-
Personale assegnato cat.B e B3		-	-
Personale di categoria A		-	-
Totale dipendenti		0,18	€ 400,16

h

W N



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Püt San Piero
Provincia di Bergamo • Bèrghem

Sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato "Stralcio"

L'anno 2014, il giorno ...5.... del mese di GIUGNO....., presso la residenza comunale di Ponte San Pietro, sono riunite le delegazioni di parte pubblica e dei rappresentanti dei lavoratori.

Sono presenti:

VITALE MARIA Parte pubblica	
CRIPPA PATRIZIA Parte pubblica	
BESOZZI GIUSEPPE Rappresentante RSU	
LOCATELLI VALERIO Rappresentante RSU	
MENGHINI GIUSEPPE Rappresentante RSU	
BELOTTI CLAUDIA F.P. C.I.S.L.	
BRUMANA MARCO F.P. C.G.I.L.	
UIL FPL 11 GIUGNO 2014	

Le delegazioni, preso atto che:

a) in data 26-05-2014 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Decentrato Integrativo - Stralcio del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro;

Data sottoscrizione 05-06-2014

Firma
Parte Pubblica

R.S.U. e OO.SS

b) il Revisore dei Conti in data 30.05.2014... ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli di bilancio del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/2001);

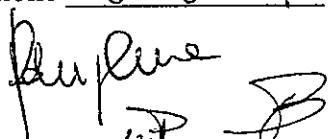
c) la Giunta Comunale con deliberazione n. 93... in data 04.06.2014, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo - Stralcio;

sottoscrivono definitivamente il Contratto Decentrato Integrativo – Stralcio del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro, che costituirà appendice al Contratto Decentrato Integrativo 2014.

Data sottoscrizione 05-06-2014

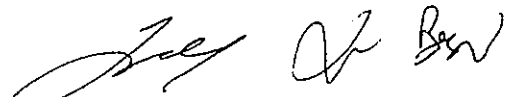
Firma

Parte Pubblica



R.S.U. e OO.SS





PREMESSA

Le delegazioni prendono atto che il Contratto Decentrato Integrativo 2014 non è stato ancora sottoscritto ma che si rende necessario assumere la decisione sotto riportata.

Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006 e limitatamente al periodo maggio/settembre 2014, il personale che può usufruire della mensa all'inizio o alla fine del turno è individuato nel personale turnista appartenente al corpo di polizia locale, che presta servizio in 2° turno e che prosegue il servizio effettuando lavoro straordinario per l'attuazione del "programma lavorativo serale estivo" allegato. I dipendenti così individuati, il cui turno sia articolato in orario pomeridiano, possono fruire della pausa di mezzora per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata all'inizio del turno di lavoro. Il tempo di consumazione del pasto non è considerato orario di lavoro.

Si precisa che il presente accordo sottoscritto, costituirà appendice al Contratto Decentrato Integrativo 2014.

SOTTOSCRIZIONE IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – STRALCIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO

Il giorno26..... del mese di ..MAGGIO..... dell'anno 2014, presso la sede del Comune di Ponte San Pietro, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto Decentrato Integrativo – Stralcio del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

La delegazione di parte pubblica

Segretario Generale - Vitale dott.ssa Maria
Dirigente Settore 1 - Crippa dott.ssa Patrizia

Maria Vitale
.....
Patrizia Crippa
.....

La delegazione sindacale

RSU: Besozzi Giuseppe
Locatelli Valerio
Menghini Giuseppe
FP CISL Belotti Claudia
FP CGIL Brumana Marco
UIL FPL Passina Dario

Besozzi Giuseppe
.....
Locatelli Valerio
.....
Menghini Giuseppe
.....
Belotti Claudia
.....
Brumana Marco
.....
Passina Dario
.....

Sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Stralcio, che costituirà appendice al Contratto Decentrato Integrativo 2014.

Data sottoscrizione 05-06-2014
Firma
Parte Pubblica *[Signature]*

R.S.U. e OO.SS *[Signature]*

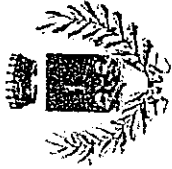
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Pure

GM. B



W Ben Lee



Comune di Ponte San Pietro

Cümü de Püt San Piero

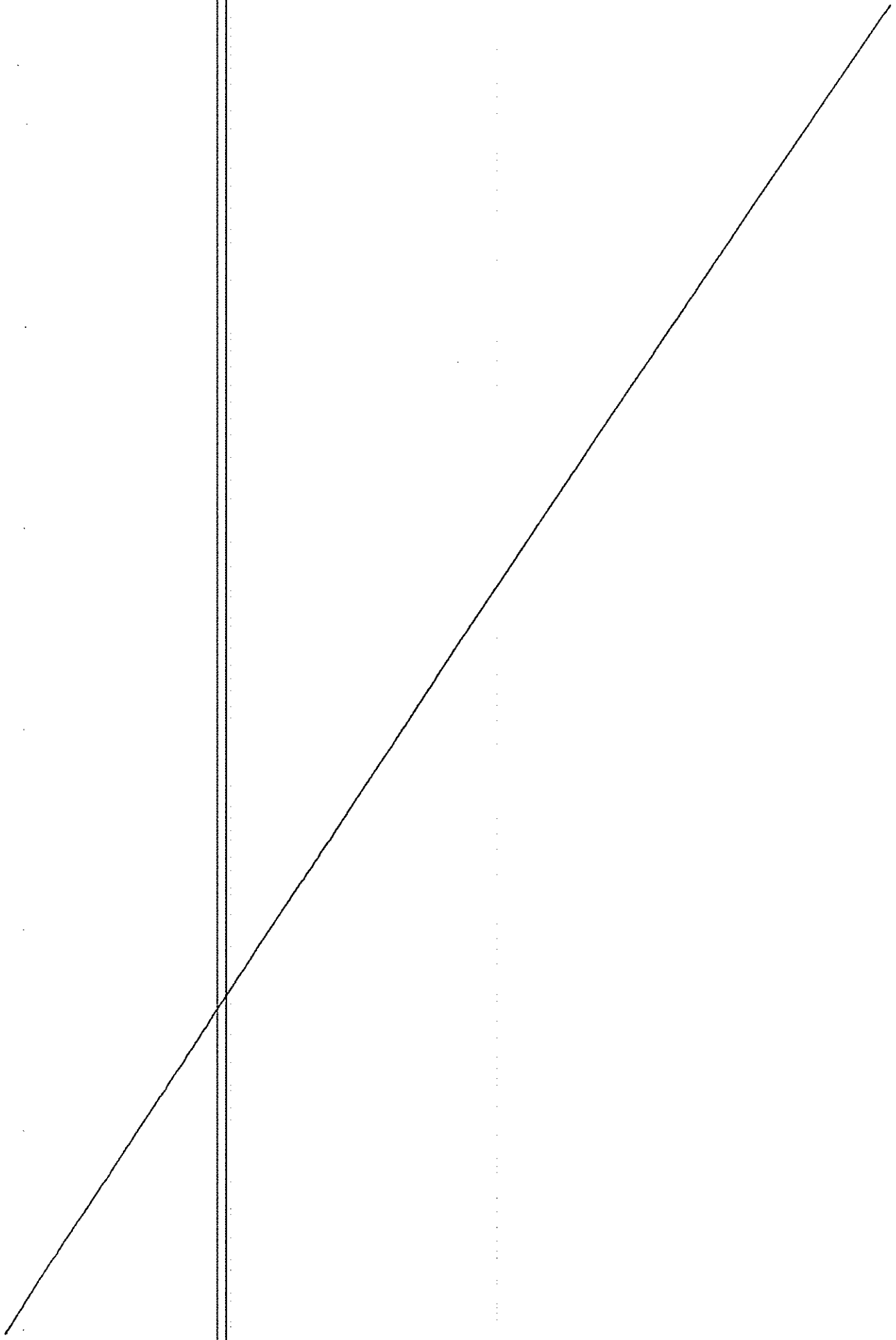
Provincia di Bergamo • *Bèrghem*

TOTALE ORE STRAORDINARIE 150

TOTALE BUONI PASTO N° 50

	DATA	GIORNO	DALLE	ALLE	Operatore	Operatore	Ore	Buoni p.
1	16.05.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
2	23.05.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
3	31.05.2014	SABATO	20.00	23.30			7	2
4	06.06.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
5	11.06.2014	MERCOLEDI	20.30	23.30			6	2
6	14.06.2014	SABATO	20.00	23.30			7	2
7	18.06.2014	MERCOLEDI	20.30	23.30			6	2
8	21.06.2014	SABATO	20.00	23.30			7	2
9	27.06.2014	VENERDI	20.00	24.00			8	2
10	28.06.2014	SABATO	20.00	24.00			8	2
11	29.06.2014	DOMENICA	09.00	12.00			6	2
12			16.00	20.00			8	2
13			20.00	24.00			8	2
14	05.07.2014	SABATO	20.00	24.00			8	2
15	11.07.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
16	18.07.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
17	25.07.2014	VENERDI	20.00	23.30			7	2
18	03.09.2014	MERCOLEDI	20.30	23.30			6	2
19	06.09.2014	SABATO	20.00	24.00			8	2

Dee *Boloni* *AK* *AM.* *B* *Den*



Handwritten signature or initials.