



Comune di Ponte San Pietro

Sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato

2013 – 2015 (parte normativa)

Anno 2015 (parte economica)

15/12/15

[Handwritten signature]

L'anno 2015, il giorno 30 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:

SEGRETARIO GENERALE Parte pubblica	<i>[Handwritten signature]</i>
DIRIGENTE SETTORE 1 – Crippa Patrizia Parte pubblica	<i>[Handwritten signature]</i>
BESOZZI GIUSEPPE Rappresentante RSU	<i>[Handwritten signature]</i>
LOCATELLI VALERIO Rappresentante RSU	
MENGHINI GIUSEPPE Rappresentante RSU	<i>[Handwritten signature]</i>
ROSSI ALBERTO Rappresentante RSU	<i>[Handwritten signature]</i>
<u>NATALINO COSENTINO</u> F.P. C.I.S.L.	<i>[Handwritten signature]</i>
BRUMANA MARCO F.P. C.G.I.L.	

[Handwritten signature]

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Le delegazioni, preso atto che:

- a) in data 14/12/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro, per l'anno 2015 (parte economica);
- b) il Revisore dei Conti in data 22/12/2015 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. 206 in data 28/12/2015, 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 2015 (parte economica).

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma
Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

Bonomi
2



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 2015.
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 01/01/2015.

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 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

Besenzone



- 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;
- d- responsabili di procedimento: individuati con formale atto dal responsabile di settore, inquadrati in categoria 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.

In casi particolari, debitamente motivati nell'atto di nomina dal responsabile del settore, i responsabili di procedimento possono essere inquadrati in categoria non inferiore alla B3, purché agli stessi siano attribuiti procedimenti di natura semplice, di contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi.

Handwritten signature: Felice Carone / M.A. L. C.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma
Parte pubblica
Handwritten signature

R.S.U. e OO.SS.

Handwritten signature

Handwritten signature: Beron



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. I compensi rientranti nei "Fondi per la progettazione e l'innovazione" secondo la disciplina di cui all'art. 13-bis della L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 devono essere disciplinati dal regolamento comunale che stabilisce la percentuale degli importi a base di gara di un'opera o di un lavoro da destinare a detto fondo. Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di revisione della disciplina poiché il regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 04.05.2001 non è conforme alla normativa vigente, perché con l'entrata in vigore della L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, sono stati abrogati gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs n. 163/2006 con l'introduzione della nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione".
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:

Data sottoscrizione

30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

5



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 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,

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



	limitatamente alle fasce orarie in cui tali servizi sono ordinariamente garantiti
Servizio del personale	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.
Servizi sociali	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

30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

Handwritten signature
7

Handwritten signature
Handwritten signature



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 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



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 B3, 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.

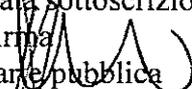
1b. Individuazione personale facente parte di servizi associati o utilizzato in convenzione

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 30/12/2015
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 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



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 30/12/2015

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.

Le risorse non distribuite sul fondo, confluiranno, a titolo di risorse non utilizzate, nel fondo dell'anno successivo e saranno ripartite tra gli altri istituti premiali.

D- rilevazione delle assenze

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.

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



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 60 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

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

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



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 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

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

14

Beconi



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.

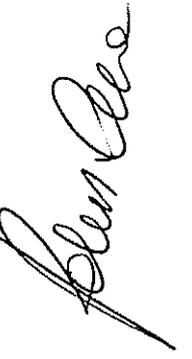
2. Le indennità sono riconosciute nelle misure previste dal C.C.N.L.
3. L'indennità di turno e l'indennità di rischio saranno inserite mensilmente in busta paga, rispettivamente per i giorni di effettiva prestazione di servizio e per i giorni di effettiva esposizione al rischio;
4. L'indennità di reperibilità 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.

Data sottoscrizione 30/12/2015

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 30/12/2015
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 30/12/2015

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.

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;

Data sottoscrizione 30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



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.
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.

Data sottoscrizione

30/12/2015

Firma

Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.



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
Firma
Parte pubblica

30/12/2015

R.S.U. e OO.SS.

Betomv



SOTTOSCRIZIONE IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO, PER L'ANNO 2015

Il giorno 16 del mese di DICEMBRE dell'anno **2015**, 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

[Handwritten signature: Patrizia Crippa]
[Handwritten signature: Marco Brumana]

La delegazione sindacale

RSU: Besozzi Giuseppe

Locatelli Valerio

Menghini Giuseppe

Rossi Alberto

FP CISL

NATALE COSENTINO

FP CGIL

Brumana Marco

[Handwritten signature: Besozzi Giuseppe]
[Handwritten signature: Locatelli Valerio]
[Handwritten signature: Menghini Giuseppe]
[Handwritten signature: Rossi Alberto]
[Handwritten signature: Natale Cosentino]
[Handwritten signature: Brumana Marco]

Sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015 (parte economica).

Data sottoscrizione 20/12/2015
Firma *[Handwritten signature]*
Parte pubblica

R.S.U. e OO.SS.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa (*)

DESCRIZIONE	2015
-------------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	182.837,65
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	12.836,12
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	6.400,21
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	7.501,09
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	3.125,40
DECURTAZIONI DEL FONDO - art. 9 comma 2-bis DL 78/2010	- 5.337,48
TOTALE RISORSE STABILI	207.362,98

Risorse variabili

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, CONVENZIONI ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	10.869,24
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	5.647,59
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	1.611,02
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	14.336,29
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	7.211,85
RISORSE DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	
TOTALE RISORSE VARIABILE	39.675,98
TOTALE	247.038,97

FONDO PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO (ART.14 CCNL 01.04.1999)	19.516,00
--	-----------

(*) Tutti gli importi indicati sono al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

Destinazione risorse contrattazione integrativa (*)

DESCRIZIONE	2015
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	18.260,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	61.420,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	48.950,00
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	5.650,00
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	134.280,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	15.600,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	18.200,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	78.958,97
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	112.758,97
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITA')	
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	247.038,97



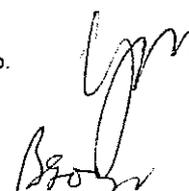
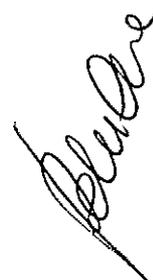
Verifica copertura complessiva utilizzi

-

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

62,03%

(*) Tutti gli importi indicati sono al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

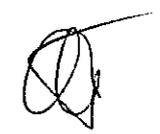
Ripartizione del fondo per la valutazione della produttività 2015 tra i settori

Fondo disponibile per produttività	€	78.958,97	
Fondo servizi associati	€	1.750,00	
Fondo per personale in comando	€	1.106,37	
Fondo da ripartire su tutti i servizi	€	76.102,60	
Fondo per produttività ripartito	€	73.818,52	
Fondo per eccellenza ripartito	€	2.283,08	
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	33,69

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)	€ 38.132	Pond. Sett. 1	
di cui per fondo eccellenza	1.144	3,00%		
Fondo al netto del fondo di eccellenza e ind. per responsab.		€ 36.988		
Cat. D responsabili di servizio: nr. massimo posizioni assegnabili		cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze		
Categorie C o D responsabili di procedimento :nr. massimo posizioni assegnabili				
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1,01	6,60	2.212,74	14.595,88
Personale assegnato cat.C	0,87	7,26	1.906,03	13.837
Personale assegnato cat.B e B3	0,71	5,50	1.555,49	8.555
Personale di categoria A	0,55	-	1.204,96	-
elemento di calcolo (nr. Dipendenti parametrato)	16,88	19,36		€ 36.987,78

Settore 2		note:	
Sportello unico -Gestione del territorio			
Gestione strutture e infrastrutture			
Polizia Locale			
fondo assegnato (al netto indennità per particolari responsabilità) di cui per fondo eccellenza	28.388,85 852	POND. SETT. 3,00%	1
Fondo al netto del fondo di eccellenza e ind. per responsab.		€ 27.537	
	parametro	personale	cifra individuale massima
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	2.212,74
Personale assegnato cat.C	0,87	10,00	1.906,03
Personale assegnato cat.B e B3	0,71	1,89	1.555,49
Personale di categoria A	0,55	-	1.204,96
			-
elemento di calcolo (nr. Dipendenti parametrato)	12,57	14,39	€ 27.536,18

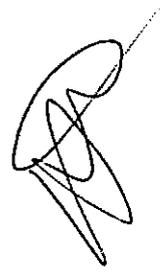
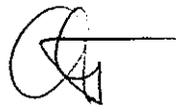






Ripartizione del fondo per compenso servizi associati anno 2015 tra i settori

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



 N. F. J.

 Ym

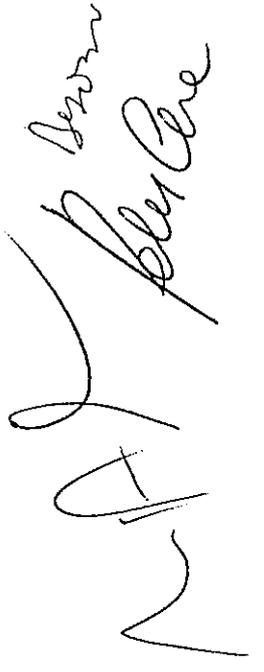
 B. van

 B. van

Settore 1		note: servizi associati			
servizi compresi nel settore	Servizio segreteria, contratti, protocollo	Servizio Minori personale comandato	€ 500,00	cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze	totale per posizione
	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				
Personale inquadrato in categoria D e superiore	1	500,00	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		-		€ -



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

gmm

R

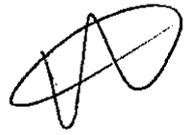
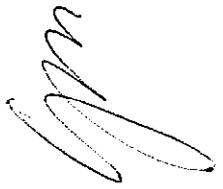
SD

AAAD

Boschi N. F. J. Felici

Ripartizione del fondo per il personale in comando anno 2015 tra i settori

Fondo per personale in comando	€	1.106,37	
fondo effettivamente utilizzato	€	1.106,37	
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	0,50



13/05/2015

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		€ 1.106,37	
	personale	cifra individuale massima con valutazione massima e senza assenze	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore	0,50	2.212,74	1.106,37
Personale assegnato cat.C	-	1.906,03	-
Personale assegnato cat.B e B3	-	1.555,49	-
Personale di categoria A	-	1.204,96	-
Totale dipendenti		0,50	€ 1.106,37

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	
Personale inquadrato in categoria D e superiore	-	2.212,74
Personale assegnato cat.C	-	1.906,03
Personale assegnato cat.B e B3	-	1.555,49
Personale di categoria A	-	1.204,96
Totale dipendenti		€ -

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Begoni

N. A. J. Plesane

[Handwritten signature]

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		€	
	personale	cifra individuale massima	totale per posizione
Personale inquadrato in categoria D e superiore	-	2.212,74	-
Personale assegnato cat.C	-	1.906,03	-
Personale assegnato cat. B e B3	-	1.555,49	-
Personale di categoria A	-	1.204,96	-
Totale dipendenti	-		€





Donon