



COMUNE DI MOZZECANE
Provincia di Verona

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER LA DISCIPLINA DEL
FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO
ANNO 2010

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Mozzecane
Anno 2010**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 39 del 21 Aprile 2011, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

Il giorno 29 Aprile 2011 alle ore 12.00 presso la Sede Comunale ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica (nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 11/11/2004) composta da:

- Dott. FRANCESCO BOTTA Presidente;
- Dott.ssa KATIA MANTOVANI Componente;
- Dott.ssa ELISABETTA SOAVE Componente;
- Dott. UMBERTO BERTEZZOLO Componente;
- Arch. GIANLUCA FELICI Componente;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dal rappresentante delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- C.I.S.L.

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di

- Paolo Zamboni;
- Mirco Adami;
- Giulio Federico;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del
Comune di Mozzecane

Titolo I° **Disposizioni generali**

Art. 1 **Premessa**

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 01.04.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art. 4 del CCNL 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 – p.1 CCNL 22.01.2004);

Art. 2 **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Mozzecane e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano, ove ne ricorrano i presupposti, gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

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

3. La durata del presente CCDI è riferita all'anno 2010, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;

- quanto diversamente disposto dal presente contratto per l'anno 2011 in merito a specifici istituti.

Art. 3

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 01.04.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL 01.04.1999.
2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

TITOLO II°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 4

Indennità

1. Le parti, avendo il CCNL dell'11/04/2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo quanto disciplinato nel presente articolo.
2. In attesa del C.C.D.I. 2011, che verrà sottoscritto solo dopo l'emanazione delle linee d'indirizzo operative conseguenti all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009, si precisa che a partire dal 1 gennaio 2011 alcuni dei seguenti istituti saranno modificati come meglio dettagliato nel presente articolo.

INDENNITÀ DI RISCHIO

A partire da gennaio 2011 l'indennità di disagio è abrogata (somma stanziata sul 2010 € 3.600) e viene disciplinata l'indennità di rischio come segue.

Il contratto decentrato individua le condizioni di rischio effettivamente presenti nel Comune alle quali collegare il pagamento del relativo compenso. Il rischio non sarà erogato per prestazioni che sono già oggetto di specifici indennizzi definiti dai CCNL (esempio turno, straordinario, reperibilità, altre indennità specifiche previste dai C.C.N.L. e legate al profilo professionale ricoperto).

L'indennità di cui trattasi è erogata con riferimento ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Non costituiscono assenza dal servizio, al fine della quantificazione dell'importo dell'indennità, le assenze determinate da infortunio sul lavoro e da patologie gravi che richiedono terapie salvavita.

In base all'art. 52, comma 4, del CCNL del 14/9/2000, come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 09/05/2006, in tutti i casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa in relazione ad un periodo

non lavorato, la cui durata risulti inferiore al mese, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del “divisore 26”, ivi indicato.

L’individuazione dei dipendenti aventi diritto all’indennità di rischio è di competenza dei Responsabili dei Settori, che dovranno adottare uno specifico e motivato provvedimento da trasmettere all’ufficio personale.

La presente indennità viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

1. prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
2. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; prestazioni inerenti la sepoltura e la estumulazione di salme;
3. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi;

La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione non dovesse più essere presente.

L’ammontare dell’indennità di rischio è stabilito dall’art. 41 del CCNL del 22/01/2004 nella misura mensile lorda di € 30,00. Per il personale part-time l’importo è da ridurre in proporzione.

Gli eventuali risparmi verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

INDENNITÀ DI RISCHIO

<i>Somma Prevista 2011 € 1.080,00</i>

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

A partire dal mese di gennaio 2011 per volere della Giunta Comunale è istituito il servizio di pronta reperibilità per il Servizio Tecnico-Manutentivo in sostituzione del servizio di “pronta disponibilità” precedentemente disciplinato dai contratti integrativi (somma prevista per il 2010 € 5.840,00).

Esso è remunerato con la somma di L.20.000 (corrispondenti ad € 10,33) per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 15, comma 5, del CCNL del 01.04.1999.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Per quanto non specificato si rinvia alla normativa degli artt. 23 e 24 del CCNL 14.09.2000 (code contrattuali del CCNL 01.04.1999).

Le aree di pronto intervento previste sono quelle stabilite con Deliberazione di Giunta Comunale in materia.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

<i>Somma Prevista 2011 € 5.800,00</i>

INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Indennità di responsabilità art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL del 01.04.1999

La presente indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolare di Posizione Organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche se non diversamente e più vantaggiosamente compensate:

- ufficiale di stato civile
- ufficiale d'anagrafe
- ufficiale elettorale
- responsabile dei tributi
- archivisti informatici
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico

L'importo non potrà superare € 300,00 annui lordi. Per il personale part-time l'importo è da ridurre in maniera proporzionale.

La presente indennità verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile e cesserà di essere corrisposta con la cessazione dell'incarico. Tale modalità di erogazione è motivata dalla mancata necessità, a differenza ad esempio della produttività, di valutare a fine anno i risultati ottenuti dall'incaricato.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza dei Responsabili dei Settori, che dovranno adottare un motivato provvedimento, da trasmettere all'ufficio personale.

Indennità responsabilità art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL del 01.04.1999

La presente indennità è riconosciuta ai dipendenti delle categorie B, C e D, a condizione che non siano titolari di Posizione Organizzativa, e che svolgano compiti aggiuntivi di specifica responsabilità, formalmente attribuiti.

La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di cui al precedente articolo.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza dei Responsabili dei Settori, che dovranno adottare un motivato provvedimento, da trasmettere all'ufficio personale.

La corresponsione del compenso è subordinata al conferimento e allo svolgimento di un effettivo incarico di responsabilità, non direttamente connesso alle declaratorie del profilo e categoria di inquadramento.

L'erogazione di tale indennità ha come presupposto quello di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che assolvono compiti di particolare importanza di rilevanza strategica.

Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 è prevista un'indennità per "compensare in misura non superiore a € 2.500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità parte del personale delle categorie "B" e "C" quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999; le specifiche responsabilità del personale appartenente alla categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999.

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'Ente e in particolare deve tener conto:

- del numero dei responsabili di Posizione Organizzativa;
- del miglioramento del sistema di relazioni interne e dell'assunzione delle responsabilità;

Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal titolare di Posizione Organizzativa responsabile dell'ufficio con provvedimento motivato sulla scorta dei criteri definiti dal presente articolo.

Annualmente il Responsabile di Posizione Organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione dell'indennità e, con atto motivato, rinnova la stessa ai dipendenti interessati. Non è previsto il rinnovo tacito della presente indennità.

La presente indennità viene erogata in proporzione ai mesi di affidamento della responsabilità. per il personale part-time l'importo è ridotto in proporzione.

La presente indennità verrà riconosciuta unitamente allo stipendio con cadenza mensile e cesserà di essere corrisposta con la cessazione dell'incarico. Tale modalità di erogazione è motivata dalla mancata necessità, a differenza ad esempio della produttività, di valutare a fine anno i risultati ottenuti dall'incaricato.

CRITERI E FATTISPECIE: CATEGORIE B, C e D

Per il personale appartenente alle figure di Categoria B, è stabilita una indennità massima di € 75000

Per il personale appartenente alle figure di Categoria C, è stabilita una indennità massima di € 1.60000

Per il personale appartenente alle figure di Categoria D, è stabilita una indennità massima di € 2.00000

Al personale di cui alla lettera i) del CCNL del 01.04.99, spetta l'indennità prevista nella misura di €300,00 lordi solo se non vengano loro attribuite le specifiche responsabilità previste alla lettera f).

INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Somma Prevista 2011 € 18.900,00

INDENNITA' DI TURNO VIGILI

La prossima sottoscrizione della Convenzione per il Servizio Intercomunale di Polizia Locale comporta l'introduzione di un'organizzazione del lavoro distribuita su più turni e la conseguente corresponsione della relativa indennità prevista dall'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Tali riferimenti contrattuali definiscono, in particolare, che:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

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

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

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

L'indennità di turno, viene corrisposta agli agenti di Polizia Locale in servizio presso l'Ente che, nell'anno 2011, sono quantificati in n. 3 unità.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione degli istituti disciplinati nel presente articolo costituiscono economie di bilancio.

INDENNITÀ DI TURNO

Somma Prevista 2011 € 5.760,00

Art. 5

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

1. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs n. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate e degli specifici regolamenti appositamente approvati, si prevede che:
 - a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 163/06 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 15.000,00;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di € 2.000,00;
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € 2.500,00

TITOLO VII° Disposizioni finali
--

Art. 6

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 5, comma 1.

Il Segretario Comunale _____

I Responsabili R.S.U. _____

Il Rappresentante CISL _____

Mozzecane, lì _____

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

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

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:
 - a) dalle risorse **aventi carattere di certezza**, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
 - c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

RISORSE DECENTRATE STABILI		
ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15, comma 1: risorse ex art. 31, comma 2, lett. a) CCNL 06/07/1995 risorse ex art. 31, comma 2, lett. b) c) f) del CCNL 06/07/1995 ex lett. c)	€ 9.296,43 € 70.232,21
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32, comma 1, incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 635.352,00. 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.	€ 3.939,18
	Art. 32, comma 2, incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 635.352,00. L'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;	€ 3.176,76
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4, comma 1, incremento 0,50% del monte salari dell'anno 2003. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,50 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 2.500,23
C.C.N.L. 11/04/2008	Art. 8, comma 2, incremento 0,60 % del monte salari dell'anno 2005. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,60 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.	€ 3.388,64
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32, comma 7, alte professionalità	€ 1.270,70
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15, comma 5, potenziamento dotazioni organiche	€ 4.226,22
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 98.030,37

RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
ANNO 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	<p>Art. 15, comma 1, lettera k) - come integrato dall'art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale Art. 92 D.Lgs. n. 163/06 e s.m.i.</p> <p>Art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. n. 446/97. Somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</p> <p>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</p> <p>Compensi per celebrazione matrimoni</p>	<p>€ 15.000,00</p> <p>€ 2.000,00</p> <p>€ 2.500,00</p> <p>€ 300,00</p>
	<p>Art. 15, comma 2 ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997</p>	<p>€ 6.381,11</p>
	<p>Art. 15, comma 5 In caso di 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 o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.</p>	<p>€ 5.840,00</p>
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 32.021,11
TOTALE RISORSE STABILI DIRETTE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA'		€ 34.945,12
TOTALE DA DESTINARE		€ 66.966,23

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di progressioni verticali effettuate successivamente all'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Totale annuo complessivo indennità di comparto: **€ 9.477,06**

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, dalle risorse destinate al personale educativo e dell'indennità dovuta alle Posizioni organizzative e Alte Professionalità .

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 1. cessato dal servizio;
 2. che ha avuto una progressione verticale;
 3. che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Totale annuo complessivo destinato alle progressioni: **€ 53.608,19**

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2010 così suddiviso tra i diversi istituti:

Maneggio valori	€ 400,00
Indennità di disagio	€ 3.600,00
Art. 17, comma 2, lettera i) - lettera f) Compensare le specifiche responsabilità	€ 22.362,00
Art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i - Incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche	€ 15.000,00
Art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. n. 446/1997 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 2.000,00
Progetto matrimoni civili approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 26.08.2010 che prevede il finanziamento a carico dei nubendi della spesa per remunerare il personale che interviene alla celebrazione del matrimonio civile fuori orario di servizio.	€ 300,00
Censimento agricoltura ISTAT	€ 2.500,00
Indennità di pronta disponibilità	€ 5.840,00
Lavoro straordinario	€ 9.296,43
TOTALE	€ 61.298,43

Risorse disponibili per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: **€ 5.667,80**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, tranne che per le risorse che derivino da specifiche disposizioni di legge che hanno portato all'incremento di pari importo del fondo e delle risorse dirette a finanziare nuovi servizi come il turno e la reperibilità.

Il Segretario Comunale	
I Rappresentanti R.S.U	
I Rappresentanti Sindacali C.I.S.L.	

Mozzecane, li 29 aprile 2011