COMUNE DI

VIGLIANO BIELLESE

(Provincia di Biella)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE 2012 PARTE ECONOMICA

Ipotesi del 13.02.2013 siglato il 13.02.2013

STIPULATO IL 8.04.2013

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2012 SIGLATO IL 13.02.2013

STIPULATO IL 8.04.2013

Per la parte pubblica:

Franco *FONTANELLA (Presidente)*

Stefania *FABRIS*

Mariateresa *SIGNAROLI*

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Patrizia *Brunazzo*

Mara *Camata*

Nadia *Poletti*

Andrea *Zombolo*

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Mario Paonessa *(FP CGIL)*

Edoardo GARBACCIO *(CISL-FP)*

art. 1[1]
Costituzione della delegazione trattante

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

  Franco Fontanella *(Presidente)*

  Stefania Fabris

  Mariateresa Signaroli

- Per la parte sindacale:

  1) I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

     Patrizia Brunazzo

     Mara Camata

     Nadia Poletti

     Andrea Zombolo

  2) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

     Mario Paonessa *(FP CGIL)*

     Edoardo Garbaccio *(CISL FP)*

---

[1] Art 4 comma 5 ccnl 1.4.99 I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 5, e dall'art. 16. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
Il D.lgs. 150/2009 ("decreto Brunetta") ha introdotto importanti novità che, tra l'altro, fissano una serie di principi (previsti negli artt. da 16 a 31) ai quali gli enti locali si debbono adeguare ai sensi dell'art. 65 dello stesso decreto.
Relativamente alla contrattazione decentrata (con decorrenza 01.01.2011) è rilevante l'art. 54 (che modifica l'art. 40 del D.lgs. 165/2001) che al comma 1) prevede: "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonche' le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonche' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *c)*, della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva e' consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".

art. 2[2]
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

II presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL *(partecipante alle trattative)* e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

---

[2] Art 5 ccnl 1.4.99

1. I contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all' art.10, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."

art. 3
Vigenza del contratto[3]

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato è valido per l'anno 2012.
Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99; artt. 31 e succ. CCNL 22/01/2004) secondo i criteri previsti nel presente CCIA.
Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

---

[3] Art. 4 CCNL 1.4.99 materie di contrattazione:

a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;

b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a);

c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;

e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi i lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;

h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);

i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22;

l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.35 del D.Lgs. 29/93;

m) criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

LAVORO STRAORDINARIO

art. 4
Lavoro straordinario

1. L'importo assestato per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontante, per l'anno 2012, è di **€. 13.447,00.**
2. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore o del capo servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali, ai sensi dell'art. 14 comma 2 del CCNL 1/04/1999.
6. Le parti si incontrano a livello di ente all'occorrenza più volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale (ai sensi dell'art. 14 c. 3 del CCNL 1/04/1999).

CAPO II
FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 5
Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2012

COMUNE DI VIGLIANO B.SE		
COSTITUZIONE FONDO 2012		
A) - Risorse con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità		
		euro
Art. 15 ccnl 1/04/1999		
Fondo 1998		76.608,74
comma 1) Lett.a)	economie in seguito a trasformazione di posti in part-time L. 662/96	
comma 1 Lett. a)*	Quota parte risorse art. 31 c. 2 lett. a) ccnl 95 (risparmio straord. Cat. D in posizione Org.va)	
comma 1 Lett. f)	Risparmi derivanti dall' art 2 c. 3 Dlgs 29/93 (somme erogate ai dip. ma NON dovuti)	
Comma 1 Lett. g)	L'insieme di risorse destinate al pagamento del LED (anche se non totalmente erogato)	
Comma 1 Lett. h)	Risorse destinate alla corresponsione ind. £. 1.500.000 alle ex 8^ q.f.	
Comma 1 Lett. i)	Importo pari ad un max 0,2% annuo della Dirigenza derivante da una riduzione stabile dei posti di qualifica Dirigenziale (Ente Regione)	
Comma 1 Lett. j)	Importo **0,52%** M.S. 97	4.260,58
Comma 1 Lett. l)	Somme connesse al trattamento economico del personale trasferito	
Comma 5	Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazioni legato all'aumento della Dotazione Organica. 5.400,60 (previsto nel 2008) - 13.220,74 (quanto è stato speso nel 2008 - relativo al fondo - per il servizio casa di riposo 17.627,65 / 12 mesi x 9)	-7.820,14
Comma 5	Riduzione del fondo (**derivante dalle cessazioni anno 2011**) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (ai sensi dell'art. 9 Legge 122/2010). Le cessazioni al primo luglio 2011 sono due. L'importo di 5.000 euro è calcolato su base annua: per il 2011 viene riproporzionato considerando le cessazioni dal 1 luglio 2011 mentre per il 2012 è pari a 5.000.	-5.000,00

Comma 5	Riduzione del fondo (**derivante dalle cessazioni anno 2012**) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (ai sensi dell'art. 9 Legge 122/2010). Riduzione 95% dalla parte fissa e 5% dalla parte variabile. Le cessazioni sono due: uno dal primo di giugno e l'altra dal primo agosto 2012. L'importo di 3.500 euro è calcolato su base annua: per il 2012 viene riproporzionato considerando le cessazioni per metà anno - quindi (per la parte stabile) è pari a 1.750 (x il 95%) - mentre per il 2013 è pari a 3.500 - x il 95%)	**-1.662,50**
Comma 4	Risparmio derivante dalla riduzione del lavoro straordinario - **3%**	**274,22**
	Art. 4 ccnl 05/10/2001	
Comma 1	Integrazione di una somm pari all' **1,1%** M.S. 99	**8.995,41**
Comma 2	**R.I.A e ass. ad personam** personale cessato a partire dal 1°/01/2000	**4.893,77**
	Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004	
Dichiarazione congiunta n. 14 ccnl 22/01/2004	rideterminazione importo delle progressioni orizzontali in essere con incrementi a carico dei ccnl Naz.li	
	Dichiarazione congiunta n. 17 ccnl 22/01/2004	
Dichiarazione congiunta n. 17	art. 5 del ccnl del 5.10.2001 (parametri virtuosi) oppure art. 48 ccnl 14.09.2000 (2%)	
	Art. 32 ccnl 22/01/2004	
Comma 1	Integrazione **0,62%** M.S. 2001	**7.721,07**
Comma 2	Integrazione **0,50%** M.S. 2001	**6.226,67**
Comma 7	integrazione **0,20%** M.S. 2001 per il finanziamento delle Alte Prof.	
	Art. 4 ccnl II° Biennio 9/05/2006	
Comma 1	Integrazione **0,50%** M.S. 2003 (rapporto spesa personale/ entrate correnti non sup.39%)	**6.141,75**
	Art. 8 ccnl 11/04/2008	
Comma 2	Integrazione 0,6% M.S. 2005 (rapporto spesa personale/entrate correnti minore del 39%)	**7.658,82**
	TOTALE RISORSE STABILI	**108.298,39**
B) - Risorse con caratteristiche di eventualità e variabilità		
	Art. 15 ccnl 1/04/1999	**€uro**
Comma 1 Lett. d	risparmi art 43 Legge 449/97	
Comma 1 Lett. e)	Economie conseguenti alla trasformazione dei posti da Tempo Pieno a Part-Time previste dalla L. 662/96 art 1 c. 57 (20% risparmio **Part-Time**)	
Comma 1 Lett. n	Importo non sup. a quello previsto dall'art. 31 c. 5 ccnl 6.7.95 **per CCIAA**	
Comma 1 Lett. k)	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge finalizzate ad incentivare prestazioni del personale (art 18 Legge 109/94 e s.m.i art. 3 c. 57 legge 662/96 ecc) **a titolo di incentivi ICI**	**0,00**

Comma 1 Lett. k)	Incentivi per la progettazione di cui all'art. 18, comma 1 bis, della legge 109/1994 e successive modificazioni. TALI SOMME TRANSITANO NEL FONDO SENZA MODIFICARNE L'IMPORTO perché compresi negli stanziamenti di bilancio del titolo II, negli impegni degli interventi collegati.	9.362,94
Comma 2	**Somma pari al 1,2% M.S. 97** da ridurre - vedi riga seguente - del 5% dell'importo totale da dedurre a causa delle cessazioni avvenute nel corso del 2012: 5% di 1.750 nel 2012 e 5% di 3.500 nel 2013	**7.832,11**
Comma 2	Riduzione dall'1,2% M.S. 97 : 5% dell'importo totale da dedurre a causa delle cessazioni avvenute nel corso del 2012: 5% di 1.750 nel 2012 e 5% di 3.500 nel 2013	**-87,50**
Comma 5	Art. 15 c. 5 Processi di riorganizzazione legati all'attivazione nuovi servizi e/o aumento di quelli esistenti	0,00
	Art. 14 ccnl 1/04/1999	
Comma 1	Risparmi di Spesa per lavoro straordinario che si determinano annualmente	
	Art. 17 ccnl 1/04/1999	
comma 5	Somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento nell'anno successivo: anno...	
	Art. 4 ccnl 05/10/2001	
comma 3	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (recupero evasione ICI)	-
Comma 4	Somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 Legge 449/97 (ci si riferisce alla metà dei risparmi delle spese non obbligatorie di parte corrente definiti dai centri di costo che devono essere previste almeno nella misura del 2% annuo, nonché della quota non superiore al 30% dei maggiori introiti dovuti alla richiesta di contributi per l'erogazione di servizi non essenziali; Contributi di sponsorizzazioni e di collaborazioni per realizzare o acquistare a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni; ecc)	0,00
	Art. 54 ccnl 14/09/2000	
	Art. 4 ccnl II° Biennio 9/05/2006	
Comma 2	Integrazione fino 0,30% M.S. 2003 (rapporto spesa person/entrate correnti tra 25%-32%) Fino a 0,70% (rapporto spesa person/entrate inferiore al 25%	-
	Art. 4 ccnl 31.07.09	
Comma 1,2	1% monte salari 2007 (rapporto spesa personale e entrate correnti < 38 ma > 31)	**0,00**
	TOTALE RISORSE VARIABILI	**7.744,61**
	TOTALE FONDO	**116.043,00**

CAPO IV
UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

art. 6
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Dettaglio delle voci dell'utilizzo del fondo

Turno

Art. 22 del CCNL 14.09.2000:
1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
4. 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.
5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
   - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
   - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).
6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

1. indennità di Turno: **€. 3.767,94.**

Indennità di Turno			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi Convenzionali**	**Spesa €**
P.M.	3.767,94	12	3.767,94
		Totale	**3.767,94**

Rischio

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94 e successive modificazioni, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

2. indennità di rischio: **€. 990,00**

Indennità di Rischio			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi**	**Spesa €**
1 Viabilità	360,00	11	330,00
1 Viabilità	360,00	12	360,00
1 Viabilità	360,00	10	300,00
			-
			-
			-
		Totale	**990,00**

2. La predetta indennità è ridotta proporzionalmente in base alle assenze effettuate a qualsiasi titolo, fatta eccezione per le ferie. *Al fine del computo delle assenze, verrà considerato **mese intero** l'assenza superiori a 15 giorni (dal 16°) effettuata all'interno del mese.*

Reperibilità

Il servizio non è stato istituito.

Disagio

Si considera l'indennità di disagio quell'indennità specifica rivolta a remunerare singole situazioni lavorative che comportino difficoltà di adattamento rispetto alle normali mansioni correlate al profilo professionale. Vengono previsti i seguenti importi:

Indennità di Disagio			
Dipendenti	**Importo annuo**	**Mesi**	**Spesa €**
Nido	360,00	12	360,00
Nido	360,00	12	360,00
Nido	360,00	12	360,00
Nido	360,00	12	360,00
Cuoca Asilo Nido	258,00	12	258,00
		TOTALE	**1.698,00**

Le somme del presente capitolo eventualmente non erogate andranno ad incrementare il fondo produttività collettiva.

3. La predetta indennità è ridotta proporzionalmente in base alle assenze effettuate a qualsiasi titolo, fatta eccezione per le ferie. *Al fine del computo delle assenze, verrà considerato* ***mese intero*** *l'assenza superiori a 15 giorni (dal 16°) effettuata all'interno del mese.*

Maneggio valori

Tale indennità è prevista dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000 che prevede quanto segue:

Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Si riconosce tale indennità nei limiti fissati dal contratto di indennità giornaliera (da 0,52 a 1,55 €/giorno) quando l'importo di denaro maneggiato durante l'anno è pari o superiore a 450 volte la misura stabilita contrattualmente per l'indennità, e in base alle seguenti fasce:

1° fascia da 0 a 50 € giornaliero	indennità giornaliera	€ 0,52
2° fascia da 51 a 150 € giornaliero	"	€ 1.03
3° fascia superiore a 151 € giornaliero	"	€ 1.55

La predetta indennità è ridotta proporzionalmente in base alle assenze effettuate a qualsiasi titolo, e compete per le sole giornate effettivamente lavorate.

L'importo previsto per è pari a euro **2.406,98**.

Indennità Personale Educativo Asili Nido

1. **Indennità Educativa** per il personale docente dell'Asilo Nido (art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000): **€. 3.059,59.**
2. **Indennità personale Educativo** Asilo Nido (art. 6 CCNL 05/10/2001): **€. 1.683,25.**
3. **Progetto Obiettivo Centro Estivo** asilo nido **anno 2012** = **€. 1.440,00.**
3. Totale Indennità Annua : **€. 6.182,84.**

INDENNITA' EDUCATORI ANNO 2012					
		art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000 (£ 120.000 - € 61,97 x 10 mesi)		art. 6 CCNL 5.10.2001 (£ 660.000 - € 340,92 annui)	
EDUCATORI		Importo pagato ai dipendenti		Importo pagato ai dipendenti	
1		612,79		337,13	
1		619,68		340,92	
1		596,37		328,09	
1		611,07		336,19	
1		619,68		340,92	
TOTALE		3.059,59		1.683,25	

Indennità Personale Anagrafe / Stato civile - Urp
(Importo massimo annuo da contratto € 300,00)

anno 2012		INDENNITA' ANAGRAFE STATO CIVILE fino a un max di 300,00 € annue			
DIPENDENTI	UFFICIO	INDENNITA' max PREVISTA	INDENNITA' assegnata	presenze	INDENNITA' SPETTANTE da liquidare
1 p.t. 70%	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	12	210,00
1	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	12	300,00
1	ANAGRAFE/ STATO CIVILE	300,00	300,00	12	300,00
1	URP	300,00	300,00	12	300,00
1	URP	300,00	300,00	12	300,00
1	URP	300,00	300,00	12	300,00
1	URP	300,00	300,00	2	50,00
totale		2.100,00	2.100,00		**1.760,00**

Particolari Posizioni di Responsabilità

Il fondo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, per l'anno 2011 viene azzerato come per l'anno 2010 e come concordato in sede di contratto decentrato 2009.

Indennità di Comparto

Relativamente alla quota a carico del Fondo anno 2012, in base ai criteri di cui all'art. 33 ccnl del 22/01/04, la somma è di **€. 21.759,29.**

Indennità di Comparto 2012					
	Categoria	Mesi lavorati	Importo mensile	Importo mensile a carico del fondo	Importo annuo
			01/01/2003	01/01/2004	**€uro**
	A	12	4,93	24,38	
	B	12	6,00	29,58	
	C	12	7,01	34,45	
	D	12	7,95	39,00	
TOTALE					**21.759,29**

Produttività Individuale e Collettiva

Dopo aver erogato i compensi sopra descritti nonché quelli di cui al successivo paragrafo (per riconoscere le progressioni orizzontali), la somma restante verrà erogata per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi.

L'importo relativo alla produttività 2012 è pari a euro **22.082,68**.

Dal totale della produttività di cui sopra viene anche **dedotto** l'importo di euro **368,16** relativo al maneggio valori anno 2011 spettante all'ufficio personale URP, in quanto riconosciuto solo successivamente alla liquidazione della produttività 2011 ma liquidato ugualmente nel corso del 2012, con l'accordo di decurtarlo dalla produttività del fondo 2012.

Pertanto l'importo relativo alla produttività 2012 da liquidare risulta pari a €. **21.714,52**.

1. Il sistema di incentivazione del personale si effettuerà sulla base della metodologia e delle schede allegate, predisposte dall'OV. Per quanto concerne la valutazione delle assenze da considerare presenze in servizio ai fini dell'erogazione del premio di produttività si conviene quanto segue: sono considerate presenze, astensione obbligatoria per maternità (compresa la maternità anticipata), le ferie e le festività soppresse, i riposi compensativi, le missioni, i permessi sindacali e le assemblee sindacali, e le altre assenze disciplinate da apposite disposizioni (donazione sangue, elezioni a cariche amministrative e politiche, partecipazione ai seggi in occasione di consultazioni politiche, amministrative,

referendum, ecc. assenze Legge 104/92).
1.Per ogni valutazione sarà possibile fare ricorso con contraddittorio ad una commissione composta dai Responsabili dei Servizi (escluso quello interessato al ricorso) e dal Segretario Comunale, da parte dei soggetti interessati anche assistiti dalla OO.SS. a cui conferisce mandato o da persona di sua fiducia.
2. Tutti i piani di lavoro, i programmi ecc. nonché le rispettive valutazioni sono portati a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione.
3. Ogni dipendente è portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e quelle relative al gruppo o servizio di riferimento in modo chiaro e completo e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà verificata tramite la sottoscrizione da effettuarsi sotto la responsabilità del responsabile di servizio o ufficio.

Nella determinazione della produttività le assenze/presenze sono considerate partendo dai giorni lavorativi effettivi dell'anno 2012; sono conteggiate come assenze solo quelle legate alla malattia ed alla maternità facoltativa.

Requisiti per la Progressione Economica Orizzontale per la durata del CCIA

Il Fondo per il finanziamento degli incrementi retributivi connessi alle **progressioni economiche orizzontali** già realizzate negli anni precedenti, per il pagamento del LED, ammonta complessivamente a: **€. 55.395,27.**

Relativamente alla quota da destinare alle progressioni economiche per l'anno 2012 si precisa quanto segue:

- l'art. 9 comma 1 della Legge 30 luglio 2010, n. 122 di conversione del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce:

Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall'articolo 8, comma 14.

Pertanto, ai sensi della norma sopracitata, per l'anno 2012 non vengono destinate risorse alle progressioni economiche orizzontali.

MONITORAGGIO E VERIFICHE

art. 7
Comitato Paritetico sul Mobbing

Si dà atto che il comune ha istituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 8

Norme finali

Il presente contratto integrativo decentrato annulla il precedente e tutti gli accordi riferiti al presente accordo.

SCHEDE VALUTAZIONE			
AREA			ANNO
SERVIZIO			**2012**
DIPENDENTE			
Categoria			
Profilo Professionale	**Istruttore Amministrativo o Direttivo**		

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		
Obiettivo 1	*Strategico*	*50%*	90%
Obiettivo 2	*Processo*	*30%*	100%

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	*0*	*punteggio A)*			0			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	*0*	*punteggio B)*			0			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	
SERVIZIO	
DIPENDENTE	
Categoria	
Profilo Professionale	**Esecutore Collaboratore Ammi.vo**

ANNO
2012

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	**15**							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	**15**							
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	**20**							

Totale	***50***	***punteggio A)***			**0**			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione	**10**							
Innovatività	**7**							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	**5**							
Orientamento alla qualità dei servizi	**10**							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	**12**							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	**6**							
Totale comportamenti professionali	***50***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA		ANNO
SERVIZIO		**2012**
DIPENDENTE		
Categoria		
Profilo Professionale	**Educatore**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	*0*	*punteggio A)*			0			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	*0*	*punteggio B)*			0			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA		ANNO
SERVIZIO		**2012**
DIPENDENTE		
Categoria		
Profilo Professionale	**Agente**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	***0***	***punteggio A)***			**0**			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	***0***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA	
SERVIZIO	
DIPENDENTE	
Categoria	
Profilo Professionale	**Collaboratore Serv. Scolastici**

ANNO
2012

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	*0*	*punteggio A)*			0			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	*0*	*punteggio B)*			0			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA		ANNO
SERVIZIO		**2012**
DIPENDENTE		
Categoria		
Profilo Professionale	**Operatore Scolastico**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	*0*	*punteggio A)*			0			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	*0*	*punteggio B)*			0			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

AREA		ANNO
SERVIZIO		**2012**
DIPENDENTE		
Categoria		
Profilo Professionale	**Operaio**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro								

Totale	*0*	*punteggio A)*			0			
						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione								
Innovatività								
Gestione risorse economiche e/o strumentali								
Orientamento alla qualità dei servizi								
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza								
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi								
Totale comportamenti professionali	*0*	*punteggio B)*			0			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate