

COMUNE DI BARRALI

NUOVO
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2013

VERBALE DI ACCORDO - PREINTESA

In data 16.12.2013 nei locali dell'Amministrazione Comunale le parti, data lettura della presente PREINTESA di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, dichiarano di approvarlo in ogni sua parte, obbligandosi al suo pieno rispetto previa conclusione della procedura di approvazione e conseguente sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Pubblica:

D.ssa Margherita Galasso _____

Rag. Sandra Farris _____

Geom. Fausto Piga _____

Margherita Galasso
Sandra Farris
Fausto Piga



Per la Parte Sindacale

Il Rappresentante RSU – CGIL Rag. Rita Orrù _____

Rita Orrù

VERBALE DI ACCORDO DEFINITIVO

In data 20.12.2013 nei locali dell'Amministrazione Comunale,

PREMESSO

- Che in data 16.12.2013 è stata firmata la Preintesa del CCDI;
- Che sulla medesima, in data 17.12.2013 è stato espresso il parere favorevole del Revisore dei Conti;
- Che con deliberazione della Giunta Municipale N° 65 del 19.12.2013 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva;

Tutto ciò premesso

Le parti sottoscrivono il presente accordo definitivo.

Letto, confermato e sottoscritto

Per la Parte Pubblica:

D.ssa Margherita Galasso _____

Margherita Galasso

Per la Parte Sindacale

Il Rappresentante RSU – CGIL Rag. Rita Orrù _____

Rita Orrù



INDICE

PARTE NORMATIVA

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

ART. 3 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE

ART. 5 - PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DI RISULTATO

ART. 6 - DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE

ART. 7 - VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

ART. 8 - CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

ART. 9 - INDENNITÀ DI RISCHIO

ART. 10 - INDENNITÀ DI TURNO,

ART. 11 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

ART. 12 - INDENNITÀ DI DISAGIO

ART. 13 - SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CATEGORIE B-C-D

- ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA F)

- ART. 17 COMMA SECONDO LETTERA I) COME PREVISTO DALL'ART. 36 DEL CCNL 2002-2005

ART. 14 - COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ CAT. B-C-D

ART. 15 - RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 16 - DISCIPLINA UTILIZZO ECONOMIE

ART. 17 - COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DALL'ART. 18 DELLA LEGGE 12 FEBBRAIO 1994 N. 109 E S.M.I.

ART. 18 - DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLA L. 446/97 RECUPERO DELL'EVASIONE TRIBUTARIA

INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA

ART. 19 - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 20 - TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DELLA CARRIERA

NORME FINALI

ART. 21 - PARI OPPORTUNITÀ

ART. 22 - LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA E IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PER GLI INTERVENTI RIVOLTI ALLA PREVENZIONE E ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, PER L'ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI RIVOLTI A FACILITARE L'ATTIVITÀ DEI DIPENDENTI DISABILI

PARTE ECONOMICA

ART. 23 – PREMESSE

ART. 24 – RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI RISCHIO

ART. 25 – RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITA' DI MANEGGIO
VALORI

ART. 26 – RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 17 LETT. F)

ART. 27 – RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO
PARTICOLARI RESPONSABILITA' (ART. 17 LETT. I)

ART. 28 – RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ART. 29 – RISORSE DESTINATE A COMPENSARE PROGETTI FINANZIATI DA NORME
SPECIFICHE

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato, si applica a tutto il personale non dirigenziale dell'Ente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno o a part time, ivi compreso il personale comandato o distaccato, salvo clausole speciali per tali tipi di rapporti.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previsti nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

2. Qualora insorgano controversie la sede unica di interpretazione autentica del contratto o parti di essa è il tavolo negoziale della Delegazione Trattante. All'insorgere di controversie o dubbi interpretativi le parti si incontrano in apposita sessione e definiscono di comune accordo la corretta interpretazione della clausola oggetto d'esame.

L'accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente CCDI ha durata biennale per la parte normativa e annuale per la parte economica. Si compone di due parti: la prima disciplina gli aspetti giuridici, la seconda gli aspetti economici.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo a quello di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali.

3. Gli uffici ed i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite in Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

4. Il CCDI di lavoro alla scadenza si proroga tacitamente, qualora non sia intervenuta disdetta scritta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. In tal caso le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri relativi alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività ai sensi dell'art 17 del CCNL del 01.04.1999.

5. E' possibile procedere, in accordo tra le parti ed in qualsiasi momento, alla definizione o rettifica di aspetti contrattuali riconducibili al livello decentrato, con le stesse procedure previste per la stipula del CCDI. In particolare, nel caso in cui siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto e definire eventuali integrazioni attuative.

6. A richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto.

ART. 3 **Quantificazione delle risorse decentrate**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopraddebiti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate e pertanto costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi 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) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ART. 4

Utilizzo delle risorse

(art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:
 - a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
 - b) costituire il fondo per la progressione economica nelle categorie;
 - c) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005
 - d) il pagamento delle indennità di rischio, disagio, turno, reperibilità e maneggio valori secondo le modalità vigenti;
 - e) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative ;
 - f) compensare specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D derivanti dall'attribuzione di incarico di ufficiale di stato civile, ufficiale elettorale, responsabile dell'ufficio tributi per un importo massimo di 300 euro annui lordi.
 - g) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.
2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale, in caso di cessazione dal servizio.

ART. 5

Produttività e miglioramento dei servizi

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività
2. L'istituto è volto a remunerare:
 - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento di specifici obiettivi, concordati preventivamente in sede di stesura dei documenti programmatici dell'ente (Produttività collettiva); La produttività collettiva di risultato deve coinvolgere tutti i dipendenti delle diverse strutture in cui è organizzato l'ENTE. Pertanto i Responsabili delle Posizioni comunicano ai dipendenti la prestazione richiesta ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività di risultato
 - b) la partecipazione a obiettivi strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (Produttività individuale). Detti obiettivi, consistenti in miglioramenti/ampliamenti dei servizi sono programmati annualmente in sede di definizione dei documenti programmatici.
3. Le risorse destinate alla produttività di cui ai commi precedenti sono corrisposte a seguito dell'applicazione delle metodologie di valutazione di cui al titolo IV del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.M n° 65 del 06.12.2011 e modificato con deliberazione della G.M. n° 55 del 29.10.2012.

ART. 6
Determinazione della massa salariale

1. L'ammontare massimo annuo, erogabile a titolo di premio di risultato, è determinato dall'ammontare complessivo delle somme disponibili e attribuite a tutti responsabili di Servizi al fine di poterne disporre a favore del personale assegnato che collabora nell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente.
2. La determinazione e l'assegnazione dei budget ai responsabili di Posizione Organizzativa avviene in base ai seguenti criteri:
 - a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni singola categoria e posizione;
 - b) parametrizzazione stipendiale per categoria tenendo conto dei parametri sotto elencati:

CATEGORIA	COEFFICIENTE DI PESATURA
B1	1
B3	1,20
C	1,40
D1	1,60
D3	1,80

- c) rapportare i coefficienti, per il personale part-time, alle ore di lavoro da contratto;
- d) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti parametrici;
- e) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- f) ottenuto il valore del punto parametrico base, lo si moltiplica per il totale dei punti parametrici di ogni categoria: da qui l'ammontare per ogni categoria;
- g) dopo di che lo si articola in riferimento alla presenza delle singole qualifiche nelle diversi servizi, ottenendo l'ammontare del Budget per servizio;
- h) il Budget così definito è assegnato al Responsabile di Posizione Organizzativa sulla base del personale assegnato e può essere modificato in presenza delle seguenti casistiche:
 - in occasione di mobilità di personale che contestualmente determina una modificazione degli obiettivi di Settore;
 - per le modalità di calcolo non previste nel presente articolo, le parti concordano di definire in successiva sessione sulla base delle esigenze riscontrate.
 - i) Ogni responsabile ha il potere/ dovere di disporre delle risorse finanziarie assegnate al fine del perseguimento degli obiettivi stabiliti dall'amministrazione negli strumenti di programmazione.

ART. 7
Valutazione della prestazione

1. Ai fini della determinazione dell'indennità di risultato inerente la produttività si ricorre ad un sistema permanente che poggia su precisi indicatori e una valutazione periodica e costante.
2. La somma definita annualmente, ai sensi del precedente art 6, ai fini della sua erogazione, è correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione degli obiettivi.

A tal fine saranno utilizzati i parametri e le metodologie adottate dall'ente di cui al regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Municipale n° 65 del 06.12.2011 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta

Municipale n° 55 del 29.10.2012.

Le quote del premio, saranno liquidate in misura percentuale al grado di conseguimento degli obiettivi standard prefissati nei PEG o in altri documenti di programmazione.

Gli obiettivi potranno essere riesaminati ed adeguati alle esigenze dell'Ente, in corso di esercizio con modifiche al PEG o ai documenti di programmazione.

ART. 8

Corresponsione del premio di produttività

1. Il premio di risultato relativo alla produttività è corrisposto con liquidazione annuale, previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione e sulla base della valutazione effettuata dai diversi responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa.
2. La valutazione è comunicata secondo le procedure di conciliazione di cui all'art. 33 del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
4. La valutazione oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento, dal punto di vista giuridico professionale, della prestazione resa. Pertanto la relazione di cui allo schema allegato al presente accordo, redatta utilizzando i criteri del sistema permanente di valutazione già in vigore presso l'ente, dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

SERVIZI A PRESTAZIONE INDIVIDUALE

ART. 9

Indennità di rischio

1) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL - art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004- in € 30,00. Per il personale part-time tale indennità è direttamente proporzionale alle ore di contratto.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 1) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc.;
- 2) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi e a conduzione altamente rischiosa;
- 3) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzatura e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti;
- 4) Esposizioni a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura;
- 5) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- 6) Esposizione a rischi di lesione, traumi, malattie ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti compresa la movimentazione manuale di carichi.

2) L'indennità è liquidata annualmente.

ART. 10
Indennità di turno

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 avvicinata 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:
 - o 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)
 - o turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)
 - o 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.

ART. 11
Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, che resta disponibile presso il proprio domicilio, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile dell'Area interessata stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla.

ART. 12
Indennità di disagio

Al personale collocato nelle categorie A, B, C, che nello svolgimento della propria attività opera prevalentemente in condizioni particolarmente disagiate è riconosciuta una indennità di disagio.

La corresponsione di tale indennità è dovuta in presenza di una delle sottoelencate condizioni di lavoro disagiate:

- articolazione dell'orario di lavoro spezzato;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti;

Le condizioni devono essere intense e continuative nonché differenziate rispetto a quelle di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di disagio non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, pertanto, l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc)

- Non è cumulabile con altre indennità corrisposte allo stesso titolo;
- E' esclusa la corresponsione dell'indennità correlata al possesso di un profilo o alla appartenenza ad una categoria professionale.

ART. 13
Specifiche responsabilità categorie B-C-D
(art. 17 lett. f CCNL 01.04.1999)

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la presente disciplina è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. f), del CCNL 1.04.1999.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di seguito indicati, debitamente differenziati per categoria:

- a) Direzione e coordinamento di unità operativa semplice o complessa o di squadre di operai o di gruppi di lavoro appositamente individuati;
- b) Responsabilità di "procedimento complesso" ai sensi della legge 241/1990;
- c) Incarichi formalmente affidati dai titolari di posizione organizzativa, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
- d) Sostituzione del titolare di posizione organizzativa;

I compensi per l'indennità derivanti da specifiche responsabilità per la categoria B e C, e per il personale della categoria D non compreso nella disciplina delle posizioni organizzative, sono erogati in un'unica soluzione all'atto della valutazione e non sono cumulabili con altre indennità.

La valutazione del compenso di cui trattasi, deve essere effettuata in base al grado e alla tipologia di responsabilità, e sulla scorta della valutazione graduare tra il minimo ed il massimo previsto per categoria .

ART. 14

Compensi per specifiche responsabilità del personale di categoria B- C – D (art. 17 comma 2 lett. i, CCNL 01.04.99)

Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina introdotta dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, lett. i), del CCNL 1.04.1999 nella misura massima di 300 euro.

Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui sopra viene individuato sulla base dei criteri di seguito riportati :

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di :

- Ufficiale di stato civile e anagrafe
- Ufficiale elettorale

Responsabilità derivante dai compiti di responsabilità eventualmente affidati agli:

- Archivisti informatici
- Agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- Ai formatori professionali;

per Compensare

- Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

In tutte le fattispecie sopra indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione a seconda delle competenze stabilite per legge).

Non compete agli incaricati di posizione organizzativa.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità di responsabilità.

ART. 15

Indennità maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera che può variare da un minimo di €. 0,52 ad un massimo di €. 1,55. L'importo giornaliero verrà individuato annualmente nella parte economica del presente CCDI.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

L'erogazione dell'indennità del maneggio valori avviene annualmente.

ART. 16

Disciplina utilizzo economie

Le economie derivanti dall'applicazione degli artt. 6, 9, 10, 11, 12 e 15 vengono redistribuite in parti uguali al personale in servizio che ha riportato una valutazione ai sensi dell'art. 6 pari o superiore a 90, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 come convertito nella L. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi dieci giorni di assenza per malattia).

ART. 17

Costituzione e ripartizione degli incentivi previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 e s.m.i.

Le parti prendono atto che, in attuazione dell'art. 92 del D.Lgs. 12/04/2006 n. 163 e successive modificazioni e integrazioni, nonché secondo le previsioni dell'art. 17 lettera k, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alle risorse indicate in tali norme i criteri di ripartizione sono disciplinati nel regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'art. 18, comma 1, L. 109/94.

- la ripartizione di una somma, non superiore al 2% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, tra il Responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano di sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori;
- la ripartizione del 30% della tariffa professionale, determinata ai sensi della circolare del ministero dei LL.PP. n. 6669 del 1° dicembre 1969 sulla base di un preciso programma di lavoro, relativa alla redazione di un atto di pianificazione, comunque denominato, tra i dipendenti dell'Amministrazione che lo abbiano redatto.

ART. 18

Disciplina per l'utilizzo delle risorse derivanti dall'applicazione della L. 446/1997 recupero dell'evasione tributaria

Campo di applicazione

Le risorse derivanti dal recupero dell'evasione Tributaria verranno erogate così come previsto nel regolamento per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli Immobili approvato con deliberazione della Giunta Municipale n° 44 del 27.10.2013

Tale norma non trova applicazione per il recupero dell'evasione degli altri tributi di competenza dell'ente.

**INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER
LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLA CARRIERA**

**ART. 19
Disposizioni preliminari**

1. Le parti riconoscono la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze dell'ente
2. L'Istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs 150/2009.

**ART. 20
Tempi e modalità applicative per la progressione orizzontale della carriera**

1. La progressione economica si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, limitatamente alla posizione economica successiva, secondo la disciplina dell'art. 13 del CCNL sull'ordinamento professionale.
2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse messe a disposizione annualmente dall' amministrazione entro il limite massimo della quota disponibile nella parte stabile del fondo .
3. Fermo restando la disponibilità delle risorse il Responsabile di Posizione Organizzativa è tenuto a garantire l'accesso alle selezioni di progressione economica a tutto il personale in possesso dei requisiti per l'ammissione.
4. La decorrenza economica giuridica delle progressioni orizzontali è fissata al 1 gennaio di ogni anno in cui si effettua la valutazione;.
5. I criteri di accesso alla progressione economica ed al relativo reinquadramento sono le seguenti :
 - A. La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei sistemi di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento, rapportati anche alla categoria di inquadramento.
 - B. Essa ha effetto dal 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la valutazione;
 - C. Ai sensi dell'art 23 del D.Lgs n.150/2009 la progressione economica è riservata "ad una quota limitata di dipendenti"
 - D. Non è possibile prevedere più progressioni economiche nello stesso anno;
 - E. La valutazione ai fini della progressione spetta ai responsabili di P.O. che dovranno esercitarla nel rispetto della procedura indicata in sede di contrattazione decentrata;
 - F. I requisiti di accesso al meccanismo delle progressioni orizzontali sono i seguenti:
 - a) Aver espletato attività lavorativa nell'anno per almeno 180 giorni lavorativi;
 - b) Possesso del requisito della anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
 - c) Non aver ricevuto nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente.

6. All'attribuzione della progressione economica si procederà a seguito di pubblicazione di apposito Bando di selezione a firma di ciascun responsabile di Posizione Organizzativa rivolto a tutto il personale assegnato. Ciascun Responsabile dovrà utilizzare lo schema di bando predisposto in modo uniforme per tutti i servizi dal responsabile della posizione organizzativa "Servizio Amministrativo" nel quale verranno stabiliti i criteri e le modalità di selezione per categoria per tutto il personale in servizio.

7. Sulla scorta della valutazione effettuata dai singoli Responsabili, la commissione composta da tutti i responsabili di posizione organizzativa e presieduta dal Segretario Comunale procederà alla stesura della graduatoria finale e alla nomina dei vincitori della selezione. All'approvazione della graduatoria provvederà il responsabile del servizio amministrativo.

8. Le parti concordano che ai fini della progressione economica si utilizza la metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati di cui all'allegato 1.

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art.9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n.12272010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

NORME FINALI

ART. 21

Pari opportunità

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART. 22

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

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.

PARTE ECONOMICA

ART. 23 Premesse

Si prende atto che:

- Con deliberazione del Consiglio Comunale N° 19 del 25.06.2013 è stato approvato il bilancio di previsione anno 2013;
- Con deliberazione della Giunta Municipale N° 45 del 24.09.2013, sono stati impartiti gli indirizzi per la costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 e sono state altresì individuate le voci variabili da inserire nella parte variabile del medesimo fondo;
- Con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario N° 44 del 27.09.2013 è stato costituito il fondo per l'anno 2013, secondo quanto stabilito dagli artt. 31, 32 del CCNL 22.01.2004 con la distinzione tra risorse stabili e variabili, con il seguente risultato:
 - Risorse decentrate per finalità stabili € 17.173,82
 - Risorse decentrate per finalità variabili € 3.589,05(*)
 - Totale Fondo € 20.762,87(*)

A tale importo occorre aggiungere, ai sensi del comma 1 lett. k) del CCNL, le somme destinate per legge all'incentivazione del personale ex art. 92 D.Lgs. 163/2006, non quantificate in sede di costituzione del fondo, ed ora determinate in € 2.152,06.

Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, così come risulta dall'allegato "A".

Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc., precedentemente operato.

Prendono atto pertanto dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al precedente comma riportato nell'allegato "A" alla presente ipotesi di accordo, e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

ART. 24

Risorse destinate al pagamento delle indennità di rischio.

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è quantificata in € 30,00 mensili, ed è riconosciuto al personale esposto a rischi connessi all'utilizzo di mezzi meccanici e all'impiego di attrezzatura e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti.

L'importo complessivo annuale è determinato in € 559,00.

ART. 25

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori.

L'indennità di maneggio è stabilita in € 0,52 al giorno, pari ad un'indennità annua di € 171,60 per undici mensilità, presumendo l'assenza di un mese nell'arco dell'anno per ferie.

ART. 26

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
(art. 17 lett. f)**

Si propongono le seguenti risorse per il personale di Categoria D Responsabile di procedimenti complessi, nonché che dirige e coordina gruppi di lavoro inerenti i servizi educativi e socio assistenziali: **€. 400,00.**

ART. 27

**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità
(art. 17 lett. i).**

Si propongono le seguenti risorse per il personale con responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe e Ufficiale elettorale: **€. 150,00.**

ART. 28

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale.

Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale sono pari ad **€. 5.743,15**, più eventuali economie di cui all'art. 16 del presente CCDI – parte normativa, che saranno utilizzate secondo i parametri e le modalità di cui all'art. 6 del presente CCDI.

ART. 29

Risorse destinate a compensare progetti finanziati da norme specifiche.

I Compensi di cui al presente fondo comprendono il fondo incentivante di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 per il personale dell'ufficio tecnico, nonché i fondi di cui alla L. 446/97 per il personale dell'ufficio tributi, e le risorse del censimento per il personale che ha partecipato attivamente alle operazioni:

INCENTIVO	IMPORTO	MODALITA' DI LIQUIDAZIONE
EX ART. 92 D.LGS. 163/2006	€. 2.152,06	Da liquidare con le modalità stabilita da apposito Regolamento Comunale già approvato dall'Amministrazione
EX L. 446/97	€. 1.300,00	Da liquidare con le modalità stabilita da apposito Regolamento Comunale già approvato dall'Amministrazione
CENSIMENTO	€. 409,67	Da liquidare al personale che ha attivamente partecipato alle operazioni di censimento, così come preliminarmente stabilito con apposito atto

METODOLOGIE

ALLEGATO 1

CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

CATEGORIA «A»

Sono impiegati gli elementi di valutazione sviluppati per la progressione interna afferente alla prima e seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie «B» e «C», opportunamente ed idoneamente semplificati

CATEGORIE «B» e «C»

B1 B3(*) C1: *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

B2 B4(*) C2: *Prima Posizione Economica Successiva*

- Esperienza acquisita
- . risultati conseguiti
- . prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
- . impegno profuso
- . qualità della prestazione individuale resa

B3 B5(*) C3: *Seconda Posizione Economica Successiva*

1. risultati conseguiti
2. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento
3. impegno profuso
4. qualità della prestazione individuale resa

B4 B7(*) C5: *Terza ed Ultima Posizione Economica Successiva*

Sono impiegati gli elementi valutativi di cui sopra, articolati con riferimento alla categoria «D»

**POSSIBILITÀ DI
VALUTAZIONE
DIFFERENZIATA**

CATEGORIA «D»

D1 D3(*): *Trattamento Tabellare Iniziale di categoria e di posizione infracategoriale*

D2 D4(*): *Prima Posizione Economica Successiva*

D3 D6(*): *Seconda ed Ultima Posizione Economica*

accordato

1. **impegno profuso**
2. **qualità della prestazione individuale resa**

processi

mutamenti

3. **risultati conseguiti**

Diverso grado di impegno

e di qualità delle prestazioni rese, con specifico riguardo ai rapporti con l'utenza

• *Grado di coinvolgimento nei*

• *Capacità di adattamento ai*

organizzativi

4. prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento

- Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità
- Capacità d'iniziativa personale
- Capacità d'iniziativa personale
- Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro

(*) artt. 13, comma 1, e 12, comma 3, del CCNL 31.03.99

Le parti stabiliscono che la metodica valutativa degli elementi caratterizzanti le posizioni economiche delle categorie, deve fondarsi sull'utilizzo della facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, lett. d, del CCNL e sull'impiego di un sistema numerico inteso a rassegnare, in corrispondenza di ciascuno dei parametri di apprezzamento, uno specifico valore quantitativo nell'ambito di un complessivo *plafond* di punteggio conseguibile stabilito in 100 punti; pertanto, dato il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo è attribuito un **valore massimo parziale**, opportunamente articolato sui diversi parametri di apprezzamento.

Ritenuto pertanto che la medesima metodica valutativa debba consentire la facoltà di apprezzamento disgiunto, e che tale risultato è perseguibile attraverso la diversa articolazione del **valore massimo parziale**, che verrà determinato:

- sulla scorta di considerazioni di portata generale che, ponderando indistintamente ogni posizione soggetta ad apprezzamento, costituisce sistema permanente, indifferenziato e generale per tutte le posizioni interessate alla progressione (*valutazione comune*);
- sulla base di considerazioni che, viceversa, attengono, eminentemente, al peso che gli elementi valutativi possono addurre in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, secondo un sistema differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (*valutazione differenziata*),

Le parti stabiliscono che la metodologia di valutazione è articolata sugli elementi e sui parametri appresso indicati e secondo l'incidenza a fianco di ciascuno indicata:

CATEGORIA «A» - Valutazione Comune

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Esperienza acquisita	<ul style="list-style-type: none"> • valutazione attività prestata opportunamente differenziata in relazione all'attinenza delle mansioni e al comparto contrattuale 	30
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni • Capacità di adattamento operativo nell'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale ed ai mutamenti organizzativi • Propensione ai rapporti con l'utenza ed allo sviluppo collaborativo • Capacità di iniziativa organizzativa e propositiva volta al soluzione dei problemi 	35
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza • Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione 	35

maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	istruzioni o direttive di massima ricevute Punti da 0 a 10 • abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio Punti da 0 a 10	20
Impegno profuso	• grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20
Qualità della prestazione individuale resa	• livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale anche in relazione alla qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna Punti da 0 a 20	20

B7(*) C5: Ultima Posizione Economica Successiva - Possibilità di valutazione differenziata

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10 • Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10 • Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10 • Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10 	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10 • capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10 	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> • grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20 	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> • livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20 	20

CATEGORIA «D» - Possibilità di valutazione differenziata

D2 D4(*): Prima Posizione Economica Successiva

D3 D5(*): Seconda ed Ultima Posizione Economica

Elementi di valutazione	Parametri di apprezzamento	Incidenza %
Risultati conseguiti	<ul style="list-style-type: none"> • Grado di coinvolgimento nei processi Punti da 0 a 10 • Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi Punti da 0 a 10 • Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità Punti da 0 a 10 • Capacità d'iniziativa personale Punti da 0 a 10 	40
Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale conseguito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di iniziativa personale Punti da 0 a 10 • capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative della organizzazione del lavoro Punti da 0 a 10 	20
Impegno profuso	<ul style="list-style-type: none"> • grado di impegnatività espresso nello assolvimento funzionale Punti da 0 a 20 	20
Qualità della prestazione individuale resa	<ul style="list-style-type: none"> • livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale Punti da 0 a 20 	20

Le parti stabiliscono che la valutazione è effettuata, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa formalmente individuati e dal Responsabile di posizione organizzativa per il personale funzionalmente assegnato secondo quanto stabilito dagli strumenti di organizzazione dell'Ente.

Le parti concordano che le procedure inerenti l'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:

- verrà pubblicato entro il 30 Marzo un avviso pubblico nel quale saranno indicati la data entro la quale deve essere presentata la domanda e la documentazione necessaria;
- l'esame della documentazione e la valutazione saranno effettuate entro 20 giorni successivi alla data di scadenza di presentazione della documentazione, dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa e dai Responsabili di posizione organizzativa per il personale a ciascuno assegnate;
- la graduatoria unica verrà stilata dalla commissione composta da tutti i responsabili di posizione e presieduta dal Segretario comunale e saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio, a seguito di approvazione a cura del responsabile del Servizio Amministrativo e personale, comunicazione nella bacheca sindacale e comunicazione personale;
- ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata;
- entro 10 giorni dalla pubblicazione e dalla comunicazione personale il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso;

- La Commissione composta dal Segretario Comunale e i Responsabili di Posizione avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

COMUNE DI BARRALI

Allegato A) al CCDI 2013

COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER FINALITA' STABILI	
Comma 1 lettera a) ART. 15 CCNL 1998/2001 destinate agli istituti di cui all'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99.	Somme
Indennità di turno, rischio, disagio, maggiorazioni festivi;	
Indennità al personale che operi in particolari posizioni	
Produttività collettiva	€ 6.925,69
Comma 1 lettera j) dal 31/12/1999 a valere dal 01/01/2000 più 0,52% del monte salari 1997 esclusa dirigenti/responsabilidel servizio	€ 809,29
art. 4 comma 1 del CCNL biennio 2000/2001 incremento pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999. Esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 1.241,05
assegnati ad personam del personale cessato(DEPLANO €. 411,20,MARRAS €. 998,53, ETZI €.1271,02)	€ 2.680,75
art. 32, comma 1 incremento 0,62% del monte salari 2001	€ 948,00
art. 32, comma 2 incremento 0,50% del monte salari 2001	€ 765,00
art. 4, comma 1 incremento 0,50% del monte salari 2003	€ 933,18
art. 8 comma 2 incremento 0,60% del monte salari 2005	€ 1.370,86
art. 15 comma 5) CCNL 1998/2001(incremento dotaz.organica)	€ 2.000,00
TOTALE	€ 17.673,82
ESCE ISTRUTTORE UFFICIO TECNICO RESPONSABILE 3 mesi	-€ 500,00
TOTALE PARTE FISSA	€ 17.173,82
COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER FINALITA' VARIABILI	
Comma 1 lettera k) Risorse destinate per legge all'incentivazione del personale ART. 92 D.lgs. 163/2006 incentivo progettazione	€ 2.152,06
Comma 1 lettera k) Risorse destinate per legge all'incentivazione del personale L.R. 19/97	€ 1.879,38
Comma 1 lettera k) Risorse destinate per legge all'incentivazione del personale legge 446/97 Tributi-	€ 1.300,00
Saldo contributo censimento ISTAT	€ 409,67
TOTALE	€ 5.741,11
TOTALE FONDO	€ 22.914,93
* La parte fissa è decurtata del personale ATA e del corpo di polizia municipale	

