

COMUNE DI AZZANO MELLA

(Provincia di Brescia)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO del personale dipendente del COMUNE DI AZZANO MELLA

riferimento: CCNL quadriennio normativo 2010/2013

CCDI: "giuridico" triennio 2011/2013 e seguenti

Modalità di ripartizione risorse economiche biennio 2011/2012

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI TRIENNIO NORMATIVO 2011/2013

In data **duemiladodici** presso la Residenza Municipale del Comune di Azzano
Mella ha avuto luogo l'incontro tra:

1. **Delegazione di parte pubblica** costituita in applicazione dell'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art. 10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 composta da:

dal dott. Paolo Bertazzoli, in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica

2. **Parte sindacale** costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, composta da:

Rappresentanze sindacali unitarie (RSU)

Organizzazioni sindacali territoriali

CISL FPS – Francesca Magnifico

UIL FPL – Andrea Riccò

CGIL non presente

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per il triennio **2011/2013 e seguenti sino a nuova contrattazione.**

INDICE

- DISPOSIZIONI GENERALI -	4
AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA	5
PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEL C.C.D.I.	5
VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO	6
INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE	6
NORME DI COMPORTAMENTO	6
- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE -	6
CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'	6
QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE	6
RISORSE DECENTRATE STABILI TRIENNIO 2011-2013	8
RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2011	9
RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012	10
RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013	11
STRUMENTI DI PREMIALITÀ	11
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	12
PROSPETTO RELATIVO AD UNA PRIMA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA COMPLESSIVA DEL FONDO	13
PROSPETTO RELATIVO ALLA DECURTAZIONE DAL TOTALE COMPLESSIVO DELLE QUOTE CHE HANNO DESTINAZIONE VINCOLATA	13
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE <i>PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIÀ EFFETTUATE A TUTTO IL 01.01.2012</i> AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999	13
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO <i>DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO</i>	16
CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'	17
PRINCIPI GENERALI	17
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	18
INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ	18
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI	19
INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO- FESTIVO	20
CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	20
CAPO V – COMPENSI PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE	21
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	22
SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE COEFFICIENTE "S"	23
SCHEDA DI VALUTAZIONE E DI AUTO-VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"	23
DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"	23
<i>PUNTEGGIO</i>	23
<i>PUNTEGGIO</i>	25
<i>PUNTEGGIO</i>	25
SCHEDA DI VALUTAZIONE E DI AUTO-VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA)	26
DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (NON TITOLARI DI P.O.)	26
<i>PUNTEGGIO</i>	26
<i>PUNTEGGIO</i>	27
<i>PUNTEGGIO</i>	29
SCHEDA DI VALUTAZIONE E DI AUTO-VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIA "D"	29
DIPENDENTI CATEGORIA "D" (TITOLARI DI P.O.)	29
<i>PUNTEGGIO</i>	29
<i>PUNTEGGIO</i>	30
<i>PUNTEGGIO</i>	31
SCHEDA DI VALUTAZIONE E DI AUTO-VALUTAZIONE DIPENDENTI CATEGORIA "DIRIGENTI QUALORA NELL'ENTE"	32
<i>PUNTEGGIO</i>	32
<i>PUNTEGGIO</i>	32
<i>PUNTEGGIO</i>	33
FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ	34
APPORTO INDIVIDUALE – COEFFICIENTE "S" *	36

PROGETTI FINALIZZATI	36
PROGETTI FINALIZZATI	37
- DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO -	38
SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO PARZIALE	38
TELELAVORO (LAVORO A DISTANZA)	38
PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO	39
PERSONALE PARZIALMENTE UTILIZZATO PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	39
- DISPOSIZIONI FINALI -	39

- DISPOSIZIONI GENERALI -

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- ⇒ D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- ⇒ D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- ⇒ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- ⇒ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- ⇒ Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 12.01.2012;
- ⇒ Regolamento disciplinante il sistema di premialità, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 12.01.2012;
- ⇒ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con il presente contratto;
- ⇒ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

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 C.C.N.L. 1.04.1999 del Comparto regioni – autonomie locali, che precisa che il sistema della 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 C.C.N.L. 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 della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e delle 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 C.C.N.L. 22.01.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

La parte pubblica, da parte sua, attribuisce una notevole importanza:

- a. alla condivisione degli obiettivi ed all'acquisizione del consenso;
- b. al confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- c. alla verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- d. al riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale.

In particolare, la parte pubblica ritiene che gli aspetti economici, pure importanti, non rappresentino l'elemento più qualificante del contratto collettivo decentrato integrativo.

Si dichiara, infatti, particolarmente interessata ed attenta a tutti quegli istituti contrattuali che attengono al miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, e quindi dei servizi, ed alla crescita professionale del personale.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.

Esso esplica la propria validità nell'arco temporale del CCNL (quadriennale) ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2011.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono 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.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

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 1.4.1999, 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.

Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.”* (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/2001);

2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

3. nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Norme di comportamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE -

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Quantificazione delle risorse

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.

Nel triennio di riferimento (2011/2013) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*

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 e a seguito di **preventivo accertamento da parte del Revisore unico dei conti** – 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 almeno 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 sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

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, a seguito di **preventivo accertamento da parte del Revisore unico dei conti** 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 dell'Organismo Indipendente 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.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per il triennio 2011/2013 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nel triennio 2011/2013 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 dello stesso CCNL e così composte:

RISORSE DECENTRATE STABILI TRIENNIO 2011-2013 (in euro - €)

CCNL	descrizione	Importo €
c.c.n.l. 1.4.1999	Art. 15, comma 1, lett.a) importi di cui all'art. 31, comma 2 CCNL 06.07.1995:	13.159,32
	lett.b) relativi al fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	1.917,16
	lett.c) relativi al fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità	0
	lett.d) relativi al fondo per la qualità della prestazione individuale	0
	lett.e) relativi al fondo per laproducttività collettiva e per il miglioramento dei servizi	0
	Art. 15, comma 1, lett. g) le somme destinate al finanziamento del LED fino al 31.03.1999	413,16
	Art. 15, comma 1, lett. h) le somme che erano servite fino al 31.03.1999 al finanziamento dell'indennità di £.1.500.000 annue lorde per le ex 8 ^a q.f. che ricoprivano a quella data posizioni di responsabilità di "line" o di "staff"	0
	Art. 15, comma 1, lett. J) importo pari allo 0,52% del monte salari del 1997, al netto degli oneri previdenziali, a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000	673,24
Art. 15, comma 5 per l'incremento delle dotazioni organiche degli anni precedenti al 2005	0	
Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti limitatamente agli effetti derivanti da un ulteriore incremento effettivo di posti in dotazione organica (dall'anno 2005 al 2010)	0	
c.c.n.l. 5.10.2001	Art. 4, comma 1 importo pari al 1,1% del monte salari 1999 a decorrere dal 1° gennaio 2001	1.119,09
	Art. 4, comma 2 retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 1° gennaio 2000	0
c.c.n.l. 22.1.2004	Art. 32, comma 1 importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza	768,35
	Art. 32, comma 2 importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti	619,36
c.c.n.l. 9.5.2006	Art.4, comma 1 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 c.c.n.l. 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0.5% del monte salari 2003	995,68
c.c.n.l. 11.04.2008	Art. 8, comma 2 gli enti locali a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rispettino il Patto di Stabilità interno ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%	1.305,82
c.c.n.l. dal 2001 al 2009	Incremento stabile del fondo per finanziamento progressioni orizzontali con oneri a carico del bilancio (art. 1, c. 3, CCNL 2001 – art 29, c. 5, CCNL 2004, dichiarazioni congiunte CCNL successivi)	0
TOTALE		20.971,18

2. risorse aventi carattere di eventualità e variabilità determinate nel triennio 2011/2013 secondo la previgente disciplina così composte:

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2011

CCNL	descrizione	Importo €
c.c.n.l. 1.4.1999	Art. 15, comma 1, lett. d) somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati)	0
	Art. 15, comma 2 eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa	1.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario	4.000,00
	Disponibilità residua dall'anno precedente Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili	0
	Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999	7.000,00
	TOTALE	12.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....) (Merloni)	0
	TOTALE RISORSE VARIABILI	12.553,64
	TOTALE	12.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....) (Merloni)	0
	TOTALE RISORSE VARIABILI	12.553,64

N.B.

*** La quota relativa a € 12.553,64 rappresenta la **quota** che l'amministrazione intende proporre per l'eventuale integrazione del fondo.

Le parti prendono atto quindi che la quota complessiva a disposizione per le finalità di cui all'art. 17 del è pari a € 12.553,64 a cui vanno aggiunte le quote relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni, Ici, Messi notificatori, Istat) **pari a zero (€ 0)**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2012

CCNL	descrizione	Importo €
c.c.n.l. 1.4.1999	Art. 15, comma 1, lett. d) somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati)	0
	Art. 15, comma 2 eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa	1.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario	4.000,00
	Disponibilità residua dall'anno precedente Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili	0
	Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999	0
	TOTALE	5.553,64
	TOTALE	5.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....) (Merloni)	0
	TOTALE RISORSE VARIABILI	5.553,64

N.B.

*** La quota relativa a € 5.553,64 rappresenta la **quota** che l'amministrazione intende proporre per l'eventuale integrazione del fondo.

Le parti prendono atto quindi che la quota complessiva a disposizione per le finalità di cui all'art. 17 del è pari a € 5.553,64 a cui vanno aggiunte le quote relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni, Ici, Messi notificatori, Istat) **pari a € 0.**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013

CCNL	descrizione	Importo €
c.c.n.l. 1.4.1999	Art. 15, comma 1, lett. d) somme derivanti dall'applicazione dell'art.43 legge 449/97 (accordi di sponsorizzazione con soggetto pubblici o privati)	0
	Art. 15, comma 2 eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata a decorrere dal 01.04.1999 fino ad un massimo del 1,2% del monte salari 1997, in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa	1.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi annuali del fondo di cui all'art. 14 CCNL 01.04.1999 sullo straordinario	4.000,00
	Disponibilità residua dall'anno precedente Le residue somme che conservano caratteristica di stabilità potranno essere utilizzate dall'anno 2004 per eventuali interventi di finanziamento di istituti stabili. Le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno possono essere utilizzate secondo la contrattazione decentrata ad integrazione della quota delle risorse variabili	0
	Art. 15, comma 5 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti di capacità di bilancio per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso CCNL 01.04.1999	0
	TOTALE	5.553,64
	TOTALE	5.553,64
	Art. 15, comma 1, lett. k) risorse da specifiche disposizioni legislative come compensi da art.18 legge 109/94, compensi ISTAT, compensi ici, etc....) (Merloni)	0
	TOTALE RISORSE VARIABILI	5.553,64

N.B.

*** La quota relativa a € 5.553,64 rappresenta la **quota** che l'amministrazione intende proporre per l'eventuale integrazione del fondo.

Le parti prendono atto quindi che la quota complessiva a disposizione per le finalità di cui all'art. 17 del è pari a € 5.553,64 a cui vanno aggiunte le quote relative alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni, Ici, Messi notificatori, Istat) **pari a € 0**

Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità contenuto del Regolamento Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità contenuto del Regolamento Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- c. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Le risorse finanziarie annualmente Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a co-stituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui sopra, secondo i seguenti criteri generali:

- a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Prospetto relativo ad una prima ripartizione della quota complessiva del fondo

Avute presenti le finalità previste dall'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999 con le modifiche introdotte dall'art. 33 del Contratto relativo al quadriennio 2002-2005 le parti quindi concordano di ripartire per il triennio 2011/2013 la quota complessiva come segue.

descrizioe	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
A. Pagamento ex Led e Progressioni orizzontali	13.413,45	13.695,01	13.695,01
Indennità di comparto (art. 33)	2.819,28	2.819,28	2.819,28
Salario accessorio ex posizioni organizzative	0	0	0
Conservazione progressioni orizzontali	0	0	0
Indennità personale educativo	0	0	0
B. Compensi incentivanti la produttività	12.147,33	4.865,77	4.865,77
Indennità (Turni, reperibilità, rischio, disagio, responsabilità)	5.144,76	5.144,76	5.144,76
TOTALE DA RIPARTIRE	33.524,82	26.524,82	26.524,82
A questa quota vanno aggiunti	0	0	0
C. Compensi di produttività legate a specifiche disposizioni di legge			

Prospetto relativo alla decurtazione dal totale complessivo delle quote che hanno destinazione vincolata

Per mostrare analiticamente le modalità per definire la quota economica da destinare agli istituti aventi carattere di discrezionalità si evidenziano innanzitutto le quote relative alle voci che hanno una destinazione vincolata, decurtandole dal totale

Fondo complessivo	33.524,82	26.524,82	26.524,82
<i>Progressioni orizzontali</i>	13.413,45	13.695,01	13.695,01
<i>Indennità di comparto</i>	2.819,28	2.819,28	2.819,28
<i>Salario accessorio posizioni organizzative</i>	0	0	0
<i>Conservazione progressioni orizzontali</i>	0	0	0
<i>Indennità personale educativo asilo nido</i>	0	0	0
Fondo per il miglioramento dei servizi	17.292,09	10.010,53	10.010,53

*Le quote indicate sono relative agli importi finanziati dal "fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi" e non prende in considerazione le quote che, per le stesse finalità, vengono finanziate tramite risorse di bilancio.

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle *progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 01.01.2012* ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL dell'1.4.1999

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.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo totale. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale sono

compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio.

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.

In esito ai processi di valutazione e misurazione della performance le progressioni economiche vengono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti dall'Ente nel proprio Regolamento disciplinante la premialità contenuto del Regolamento Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto della seguente disciplina:

- ⇒ le progressioni economiche si individuano, di norma, tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli;
- ⇒ il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione, in quanto come previsto dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia con parere n. 69/2011, la decorrenza delle progressioni economiche non può essere antecedente al momento in cui si determina la disponibilità delle risorse finanziarie e quindi al momento in cui le parti determinano di attivare l'istituto stesso delle progressioni orizzontali.
- ⇒ sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente;
- ⇒ il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Le parti convengono che, nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge n. 122/2010), non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito e di seguito specificato:

PERSONALE DIPENDENTE	COSTO PROGRESSIONI ANNO 2011	
	Posizione Economica di sviluppo	Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa la 13 ^a mensilità)
Categoria D		0
“	D6	0
“	D5	0
“	D4	0
“	D3	3.435,72
“	D2	0
“	D1	0
TOTALE CATEGORIA D		3.435,72
Categoria C		0
“	C5	7.069,60
“	C4	1.804,79
“	C3	1.103,34
“	C2	0
“	C1	0
TOTALE CATEGORIA C		9.977,73
Categoria B		0
“	B6	0
“	B5	0
“	B4	0
“	B3	0
“	B2	0
“	B1	0
TOTALE CATEGORIA B		0
Categoria A		0
“	A5	0
“	A4	0
“	A3	0
“	A2	0
“	A1	0
TOTALE CATEGORIA A		0
TOTALE COMPLESSIVO		<u>13.413,45</u>

PERSONALE DIPENDENTE	COSTO PROGRESSIONI ANNO 2012/2013	
	Posizione Economica di sviluppo	Trattamento posizione economica di sviluppo (compresa la 13 ^a mensilità)
Categoria D		0
“	D6	0
“	D5	0
“	D4	281,56
“	D3	3.435,72

“	D2	0
“	D1	0
TOTALE CATEGORIA D		3.717,28
Categoria C		0
“	C5	7.069,60
“	C4	1.804,79
“	C3	1.103,34
“	C2	0
“	C1	0
TOTALE CATEGORIA C		9.977,73
Categoria B		0
“	B6	0
“	B5	0
“	B4	0
“	B3	0
“	B2	0
“	B1	0
TOTALE CATEGORIA B		0
Categoria A		0
“	A5	0
“	A4	0
“	A3	0
“	A2	0
“	A1	0
TOTALE CATEGORIA A		0
TOTALE COMPLESSIVO		<u>13.695,01</u>

Nel corso del triennio 2011/2013 non vengono destinate risorse per l'attivazione di progressioni economiche orizzontali, Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2011 ammontano a complessive € 13.413,45 e per gli anni 2012 e 2013 ammontano a complessive € 13.695,01.

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2003 e 2004, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004 il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 :

- ⇒ i maggiori oneri della colonna 1 della tabella D del CCNL del 22.01.2004 sono sempre a carico del bilancio;
- ⇒ per i maggiori oneri della colonna 2 e 3 della medesima tabella occorre distinguere:
 - a. se il posto di organico conferito per la progressione verticale era occupato da un dipendente cessato dal servizio con recupero dell'indennità di comparto, la quota parte dei

maggiori oneri è a carico del fondo risorse stabili;

b. se il posto era vacante negli anni 2002 e 2003 la quota parte dei maggiori oneri è a carico del bilancio.

Per l'anno 2004 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a € **4.134,54**.

Per l'anno 2011 le quote annue dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva	
		Finanz. con risorse decentrate	Finanz. con risorse di bilancio
n. 2	D	0	1.245,60
n. 6	C	2.819,28	295,12
n.	B	0	0
n.	A	0	0
Totali		2.819,28	1.540,72
TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		<u>2.819,28</u>	

Per il biennio 2012/2013 le quote annue dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a:

Dipendente	Categoria	Indennità di comparto complessiva	
		Finanz. con risorse decentrate	Finanz. con risorse di bilancio
n. 3	D	0	1.401,30
n. 6	C	2.819,28	295,12
n.	B	0	0
n.	A	0	0
Totali		2.819,28	1.696,42
TOTALE FINANZIATO CON RISORSE DECENTRATE STABILI		<u>2.819,28</u>	

CAPO III – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Principi generali

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Responsabile.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Contratto sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate

Indennità per specifiche responsabilità

Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

L'indennità di cui sopra:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità si applica il criterio di continuità, fissità e ricorrenza intesa come prestazione di lavoro principale per tutti i giorni della settimana.

E' di competenza del Responsabile definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.

La predetta indennità non è frazionabile, viene riconosciuta con decorrenza 01.01.2011 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità mensile lorda
Ufficiale di stato civile e anagrafe	100% al personale a tempo pieno
	Percentuale da rapportare al part-time
Ufficio protocollo	100% al personale assegnato a tempo pieno e avente la funzione principale di proto collatore informatico
	50% al personale a tempo pieno ma assegnato anche ad altre mansioni

Per il triennio 2011/2013 non vengono destinate risorse per la corresponsione di tale indennità.

Indennità per particolari responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 così come integrato dagli artt. 36 del CCNL del 22.1.2004, e 7, comma 1 del CCNL del 9.06.2006 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

Le fattispecie alle quali i Responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- ⇒ attività di coordinamento di personale in struttura che, pur collocata all'interno dell'area, gode di propria autonomia gestionale e organizzativa vengono riconosciuti € 1.500,00

- annui lordi;
- ⇒ attribuzione di responsabilità con elevata autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate fino a 2 persone per area vengono riconosciuti € 1.500,00 annui lordi;
 - ⇒ attribuzione di responsabilità con elevata autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate oltre 2 persone per area vengono riconosciuti € 900,00 annui lordi;
 - ⇒ attribuzione di responsabilità con discreta autonomia sulle modalità per conseguirla, gestione di rapporti e relazioni con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali qualora vengano individuate vengono riconosciuti € 500,00 annui lordi.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.04.1999. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

La predetta indennità viene riconosciuta con decorrenza 01.01.2011 e potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Per il triennio 2011/2013 non vengono destinate risorse per la corresponsione di tale indennità.

La predetta indennità potrà essere erogata solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato superiore a 15 giorni, non sono quindi ritenute utili le frazioni di mese fino a 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, di assenze a qualsiasi titolo effettuata ad esclusione del congedo ordinario.

Indennità maneggio valori

La locuzione "maneggio valori" deve intendersi riferita all'attività di cassa che comporta la movimentazione di denaro contante, assegni bancari e circolari, valori bollati, limitatamente, per questi ultimi, alla sola fattispecie in cui il dipendente addetto provveda direttamente ad acquistarli presso le rivendite autorizzate.

Sono esclusi dal computo le marche comunali (in quanto il relativo valore è già contabilizzato come denaro riscosso), i buoni pasto e quanto non esplicitamente indicato nel comma precedente.

L'indennità "maneggio valori" compete a tutti gli operatori che, in modo continuativo, sono assegnati a servizi di cassa. L'indennità spetta, comunque, nelle sole giornate in cui il dipendente è presente in servizio ed è effettivamente adibito a tale attività, quindi nelle sole giornate in cui effettua movimenti di cassa.

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Al fine della corretta liquidazione dell'indennità giornaliera spettante, si devono prendere a riferimento gli importi movimentati globalmente, all'interno dell'Ufficio, nell'arco dell'anno precedente la liquidazione. Qualora su di un medesimo servizio (caratterizzato da attività continuativa di "maneggio valori di cassa") sia assegnata, durante l'anno o frazione di anno, contemporaneamente a più dipendenti la responsabilità dell'attività di cassa, dovrà essere individuato "l'importo medio mensile", per l'anno o per il periodo interessato, dei valori di cassa maneggiati. Tale somma si ottiene dividendo l'importo medio mensile maneggiato, riferito all'Ufficio, per il numero di dipendenti assegnati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

- ⇒ media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad €. 3.000,00 indennità €. 1,55 giornaliera
- ⇒ media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.000,00 ed € 2.999,99 indennità €. 1,00 giornaliera
- ⇒ media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1,00 ed € 999,99 indennità €. 0,50 giornaliera

La media mensile di valori maneggiati e i giorni di effettivo maneggio è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili e dall'Economo comunale.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, solo dopo la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato.

Indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno- festivo

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. I profili beneficiari di tale indennità sono gli agenti di polizia locale.

Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. L'indennità viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento non differibili e riferite a servizi essenziali del personale dell'Area Tecnica e dell'Ufficio Anagrafe.

Il compenso relativo alla maggiorazione per orario notturno, festivo e festivo notturno, previsto dall'art. 24 del CCNL del 14.09.2000, viene corrisposto al personale dipendente in considerazione del lavoro svolto nella giornata festiva.

Tipologia di responsabilità	N. dipendenti interessati	Somma prevista
Turno	2	3.657,48
Orario festivo, notturno, notturno - festivo	0	0
Reperibilità	2	1.487,28
TOTALE	2	5.144,76

CAPO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999, le fattispecie che sono riconducibili alle somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, sono:

- ⇒ proventi da sponsorizzazioni
- ⇒ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari
- ⇒ contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 per "risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si intendono:

- ⇒ incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- ⇒ incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- ⇒ compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- ⇒ recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- ⇒ diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003)

⇒ eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente (nel Regolamento disciplinante la premialità), in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009.

Per tutte le fattispecie di cui sopra si prevede un meccanismo di corrispondente decurtazione proporzionale sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.


CAPO V – COMPENSI PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE

Il presente capitolo è suddiviso nei seguenti paragrafi:

- Ripartizione delle risorse disponibili
- Metodologia di valutazione delle prestazioni
- Progetti finalizzati

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Il fondo previsto all'art. 17, comma 2, lettera a) del vigente CCNL (*Produttività collettiva e miglioramento dei servizi*) è destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito, all'impegno di gruppo e all'impegno individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati con la metodologia di valutazione inserita ai punti successivi.

	<i>Partecipano alla ripartizione delle risorse destinate alla produttività collettiva e miglioramento dei servizi il personale assunto a tempo indeterminato</i>
---	--

Il riconoscimento dell'apporto produttivo avviene in particolare attraverso la previsione di una duplice finalizzazione delle risorse disponibili. Una parte delle risorse viene utilizzata per incentivare il conseguimento di risultati collegati **agli Obiettivi previsti in strumenti di programmazione** (Piani e programmi di lavoro) e **al Sistema di valutazione delle prestazioni** ed una seconda parte viene dedicata al raggiungimento di **Obiettivi concretamente individuati dai Responsabili di Area ed approvati dal Nucleo di Valutazione** (Progetti finalizzati).

In particolare

- Piani e programmi di attività
I piani di attività riguardano le iniziative di carattere ordinario predisposte dai responsabili di area, che si qualificano per il fatto di avere particolare complessità o atipicità.

Progetti finalizzati

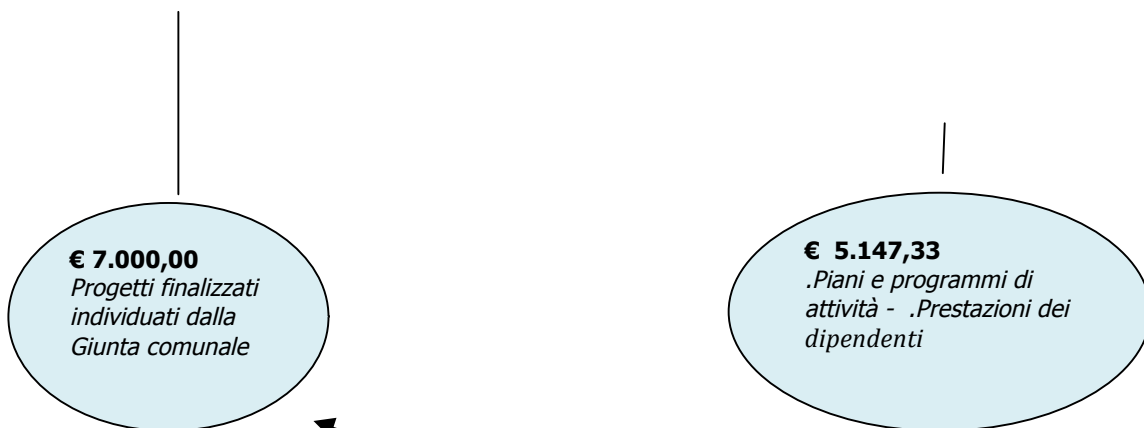
Riguardano progetti approvati dall'Amministrazione, unitamente alla relativa dotazione finanziaria e sono proposti dai responsabili di area. Si caratterizzano per il fatto di essere relativi ad attività non ordinarie e a forte contenuto innovativo.

Per quanto riguarda il Sistema di valutazione delle prestazioni si rimanda al successivo paragrafo relativo alla modalità di valutazione delle prestazioni del personale

Il fondo relativo ai "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" per il l'anno 2011 è pari a € **12.147,33**

L'importo da destinare ai **progetti finalizzati** è pari al **57,63%** della quota relativa ai "*Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il*

L'importo da destinare alla **realizzazione di piani e programmi di attività** basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo, **e alle prestazioni dei dipendenti**, è pari ad una quota pari al **42,37%** della quota relativa ai "*Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei*

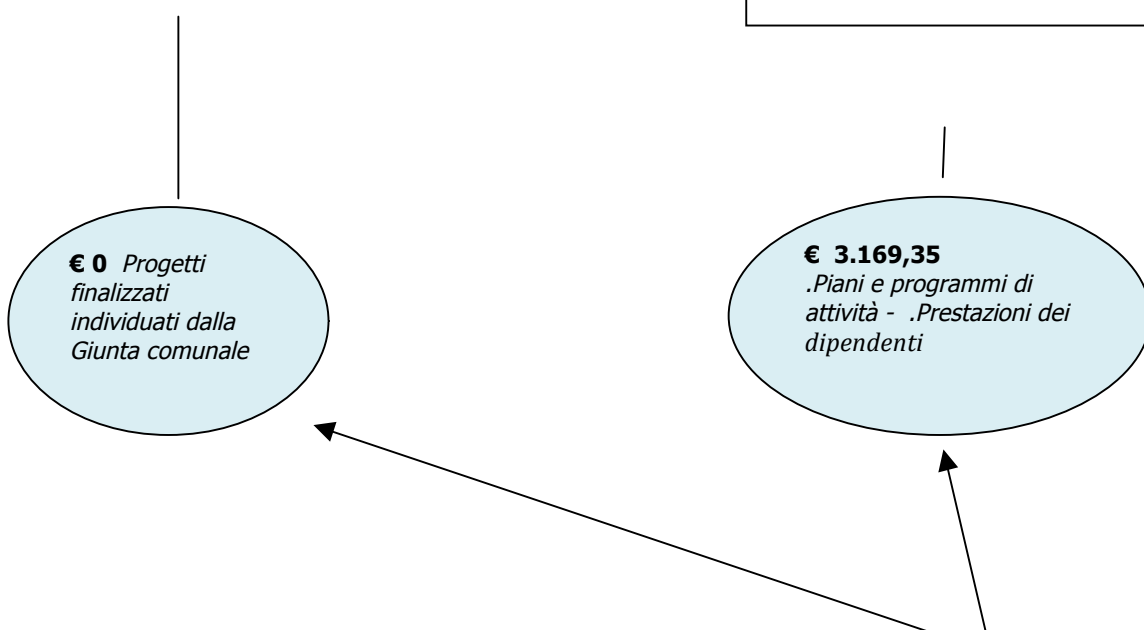


	2011
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ed eventuali risorse aggiuntive da destinare agli incrementi retributivi collegati alla progressione economica	€ 12.147,33

Il fondo relativo ai "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi" per il biennio 2012/13 è pari a **€ 4.865,77**

L'importo da destinare ai **progetti finalizzati** è pari al **0 %** della quota relativa ai "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi"

L'importo da destinare alla **realizzazione di piani e programmi di attività** basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo, e alle **prestazioni dei dipendenti**, è pari ad una quota pari al **100%** della quota relativa ai "Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi"



	2012/2013
Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ed eventuali risorse aggiuntive da destinare agli incrementi retributivi collegati alla progressione economica	4.865,77

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

La modalità di ripartizione del fondo di incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi si basa su un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente utilizzando le schede di valutazione di seguito approvate:

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE COEFFICIENTE "S"

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "A" e "B"

Anno _____

Nome _____
Cognome _____
cat. ___ pos. economica ___

data di nascita _____
residenza _____

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"								
a) Ambito: comportamenti organizzativi								
Ambiti/fattori di valutazione	valutazione						peso	punteggio
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati.	1	2	3	4	5	6	8	48
2. Autonoma gestione del tempo nell'ambito degli obiettivi del centro di responsabilità Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo negli ambiti imposti dai compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
3. Soluzione dei problemi, autonomia operativa e rendimento Capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti e di sviluppare in autonomia la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta nell'ambito dei compiti assegnati	1	2	3	4	5	6	8	48
4. Condivisione degli obiettivi di gruppo e superamento dei conflitti Capacità d'integrarsi nel proprio gruppo di lavoro condividendone gli obiettivi e di gestire	1	2	3	4	5	6	8	48

DIPENDENTI CATEGORIA "A" E "B"								
a) <i>Ambito: comportamenti organizzativi</i>								
correttamente gli eventuali rapporti con gli utenti interni ed esterni al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso								
5. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni (colleghi, superiori, pubblico e utenza esterna in genere) contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	8	48
	Somma punteggi						40	240

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Orientamento alla qualità Capacità di orientare la propria attività verso la qualità reale e percepita del servizio reso; disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti.	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Affidabilità e conoscenza delle procedure Affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi, conoscenza delle procedure operative dell'ente e capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime.	1	2	3	4	5	6	10	60
3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati Capacità di ottimizzare l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso (interno/esterno) verificandone il risultato e gli aspetti economici connessi (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati)	1	2	3	4	5	6	10	60
4. Professionalità applicata, sviluppo ed aggiornamento professionale, Capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere operativo; capacità di svolgere i compiti assegnati mostrando impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali; traduzione in comportamenti operativi degli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative: <hr/> <hr/>	1	2	3	4	5	6	10	60
Somma punteggi							40	240

c) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Risultati individuali Raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	10	60

c) Ambito: valutazione dei risultati								
2. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi del P.E.G. Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi / progetti di gruppo ai quali il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	10	60
	Somma punteggi						20	120

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "C" e "D" (non titolari di posizione organizzativa)

Anno _____

Nome _____ Cognome _____ data di nascita _____

_____ residenza _____

cat. ___ pos. economica ___

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)								
a) Ambito: comportamenti organizzativi								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Adattabilità, flessibilità e disponibilità Capacità d'adattamento e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni straordinarie, impreviste o in genere contingenti al fine di realizzare i compiti assegnati; disponibilità al cambiamento, capacità d'iniziativa e propensione ad individuare e suggerire nuove soluzioni alternative ed innovative	1	2	3	4	5	6	6	36
	2. Autonomia operativa e gestione del tempo Capacità di gestire il tempo lavorativo ed esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando al contempo orientamento al risultato; capacità di finalizzare la propria attività agli obiettivi del centro di responsabilità; capacità di gestire le risorse disponibili; partecipazione alla definizione degli obiettivi del centro di responsabilità ed alla verifica del perseguimento	1	2	3	4	5	6	6

DIPENDENTI CATEGORIA "C" E "D" (non titolari di p.o.)								
a) <i>Ambito: comportamenti organizzativi</i>								
3. Soluzione dei problemi e rendimento Grado d'autonomia nella gestione di situazioni critiche e nell'adozione di soluzioni alle stesse; capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi ed imprevisti attivando le risorse controllate; capacità di sviluppare la propria attività secondo efficacia ed efficienza e di verificare autonomamente il rendimento dell'attività lavorativa svolta	1	2	3	4	5	6	6	36
4. Rapporti interni ed esterni Capacità di instaurare rapporti costruttivi con interlocutori interni ed esterni, con collaboratori, colleghi, superiori, pubblico e l'utenza esterna in genere, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente	1	2	3	4	5	6	6	36
5. Integrazione e gestione dei conflitti Capacità prevenire l'insorgere dei conflitti e di risolvere quelli in corso favorendo l'integrazione all'interno del proprio gruppo di lavoro e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	6	36
Somma punteggi							30	180

b) <i>Ambito: qualità delle prestazioni</i>								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Orientamento alla qualità Capacità di ottimizzare l'attività al fine di massimizzare la qualità avvertita del servizio reso (interno/esterno); disponibilità alla comprensione e alla soluzione dei problemi degli utenti interni ed esterni finalizzata a migliorare l'impatto sulla struttura e sull'utenza	1	2	3	4	5	6	10	60
2. Conoscenza dei processi Conoscenza delle procedure operative dell'ente; capacità d'adeguamento della propria attività alle medesime; affidabilità e corretta interpretazione degli incarichi; capacità d'analisi, di razionalizzazione e di semplificazione dei processi di lavoro	1	2	3	4	5	6	10	60

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
<p>3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati e sensibilità economica ed orientamento al risultato</p> <p>Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati mostrando costante attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza (costi/benefici; efficienza/qualità; risorse/risultati); coinvolgimento nei processi di lavoro e sviluppo di favorevoli fattori di clima e motivazione</p>	1	2	3	4	5	6	10	60
<p>4. Sviluppo ed aggiornamento professionale, professionalità applicata</p> <p>Attitudine ed impegno per l'approfondimento e l'aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali, degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta; capacità di impiegare la propria professionalità nella risoluzione di problemi di carattere tecnico e gestionale; capacità di tradurre in comportamenti operativi gli apprendimenti acquisiti con la partecipazione alle seguenti azioni formative:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	1	2	3	4	5	6	10	60
Somma punteggi							40	240

c) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	15	90
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi in relazione agli obiettivi individuali assegnati	1	2	3	4	5	6	15	90
Somma punteggi							30	180

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA "D"

Anno _____

Nome _____ Cognome _____

data di nascita _____

residenza _____

cat. ___ pos. economica ___

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)								
a) Ambito: comportamenti organizzativi								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Autonomia Capacità di esercitare l'autonomia connessa al proprio ruolo dimostrando orientamento al risultato finalizzato agli obiettivi e responsabilità sulla organizzazione delle risorse	1	2	3	4	5	6	4	24
2. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	4	24
3. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	4	24
4. Orientamento alla domanda Capacità di analisi della domanda e di anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	4	24

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (titolari di p.o.)

a) Ambito: comportamenti organizzativi

5. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	4	24
	Somma punteggi						20	120

b) Ambito: qualità delle prestazioni

<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30
2. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Rapporti esterni e contrattuali Capacità di rappresentare l'ente nei rapporti con l'esterno contribuendo alla qualificazione della sua immagine, di gestire rapporti costruttivi con interlocutori esterni, di gestire rapporti contrattuali attivati.	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento; adattabilità al contesto operativo ed alle situazione di insufficienza di risorse	1	2	3	4	5	6	5	30
5. Conoscenza dei processi e professionalità applicata Conoscenza delle procedure e dei processi interni all'ente e capacità d'analisi e riprogettazione degli stessi; capacità d'impiegare la propria professionalità nella risoluzione di	1	2	3	4	5	6	5	30

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
problemi ad elevata complessità tecnica								
6. Sviluppo professionale Attitudine ed impegno per l'approfondimento ed aggiornamento delle proprie conoscenze tecnico-professionali e traduzione in comportamenti operativi delle competenze acquisite con la partecipazione alle seguenti azioni formative: _____ _____ _____	1	2	3	4	5	6	5	30
	Somma punteggi						30	180

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado d'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti di gruppo cui il dipendente partecipa	1	2	3	4	5	6	25	150
2. Risultati individuali Grado di raggiungimento dei risultati attesi e degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	25	150
Somma punteggi						50	300	

Schede di valutazione e di auto-valutazione DIPENDENTI CATEGORIA “DIRIGENTI qualora nell’Ente”

Anno _____

Nome _____ Cognome _____

data di nascita _____

residenza _____

cat. ___ pos. economica ___

“DIRIGENTI”									
a) <i>Ambito: comportamenti organizzativi</i>									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Comunicazione, coinvolgimento e integrazione Attitudine a trasmettere e far comprendere gli obiettivi da raggiungere; capacità di favorire l'integrazione all'interno del proprio contesto e fra questo ed il resto dell'organizzazione (orientamento all'utente interno) anche attraverso la circolazione di informazioni qualificate	1	2	3	4	5	6	5	30	
2. Delega Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	1	2	3	4	5	6	5	30	
3. Orientamento alla domanda Capacità di orientare l'attività della struttura all'analisi della domanda e allo sviluppo di attitudini progettuali volte ad anticipare nuovi bisogni dell'ente e delle sua utenza	1	2	3	4	5	6	5	30	
4. Valorizzazione delle risorse umane Capacità di valorizzare i propri collaboratori motivandoli, valutandoli e curando lo sviluppo della loro professionalità	1	2	3	4	5	6	5	30	
Somma punteggi							20	120	

b) <i>Ambito: qualità delle prestazioni</i>									
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>	
1. Negoziazione e gestione dei conflitti Capacità di anticipare l'insorgere dei conflitti attraverso la negoziazione e di risolvere i conflitti in corso	1	2	3	4	5	6	5	30	

b) Ambito: qualità delle prestazioni								
2. Soluzione dei problemi Capacità di risolvere situazioni critiche e problemi imprevisti attivando le risorse controllate attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento.	1	2	3	4	5	6	5	30
3. Capacità progettuali Capacità di orientare l'attività dell'ente alla progettazione di nuovi servizi e ad un costante adeguamento della gestione delle risorse ai fini del soddisfacimento della domanda in essere e all'individuazione della domanda inespressa	1	2	3	4	5	6	5	30
4. Programmazione e controllo Capacità di programmazione e coordinamento d'attività; capacità di controllo delle attività anche mediante l'elaborazione di criteri, parametri ed indicatori per la valutazione di efficacia ed efficienza. Attenzione agli aspetti economici connessi all'attività di competenza valutandone i riflessi immediati e prospettici in termini di costi/benefici, efficienza/qualità, risorse/risultati	1	2	3	4	5	6	5	30
Somma punteggi							20	120

C) Ambito: valutazione dei risultati								
<i>Ambiti/fattori di valutazione</i>	<i>valutazione</i>						<i>peso</i>	<i>punteggio</i>
1. Raggiungimento degli obiettivi di PEG Grado di raggiungimento degli obiettivi correlati ai programmi/progetti del proprio centro di responsabilità	1	2	3	4	5	6	60	360
Somma punteggi							60	360

I Responsabili titolari di Posizione Organizzativa o l'organismo Indipendente di Valutazione, sulla scorta della metodologia qui proposta, valuta le prestazioni rese dai Responsabili in Posizione Organizzativa "pesando" i parametri relativi agli ambiti (comportamenti organizzativi e risultati) espressi nella specifica scheda.

In particolare:

1. Assegna un indice d'intensità (si veda tabella sottostante) ad ognuno dei parametri dell'ambito "comportamenti organizzativi", tenendo conto del livello di prestazione raggiunto, moltiplica tale valore per il peso attribuito ai rispettivi ambiti;
2. Valuta, sempre attraverso l'utilizzo degli indici di intensità, il grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo di Peg e calcola un indice d'intensità medio degli stessi¹. da riportare

- nella scheda di valutazione e moltiplicare per il peso attribuito all'ambito "risultati";
3. Somma i valori ottenuti nei diversi ambiti (il punteggio sarà compreso tra i 100 e i 600 punti), colloca il valore ottenuto nella relativa fascia definita ai fini della quantificazione economica dell'indennità.

INDICI DI INTENSITÀ PER L'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

INDICE	DESCRIZIONE	
1	Prestazione: assolutamente inadeguata	Risultato: gravemente insufficiente
2	Prestazione: inadeguata	Risultato: non completamente in linea con le attese
3	Prestazione: migliorabile	Risultato: in linea con le attese
4	Prestazione: buona	Risultato: discretamente raggiunto
5	Prestazione: molto buona	Risultato: pienamente raggiunto
6 (*)	Prestazione: eccellente	Risultato: superiore alle attese

(*) nota: L'attribuzione dell'indice di intensità "6" è attribuito **in via eccezionale unicamente per far emergere particolari eccellenze, non ripetibili negli anni successivi.**

Le assenze sono valutate in autonomia dalle posizioni organizzative o dal nucleo di valutazione/organismo indipendente di valutazione secondo criteri stabiliti che tengano conto della proporzionalità tra lavoro prestato e raggiungimento degli obiettivi.

Entro il mese di febbraio dell'anno successivo, i Responsabili di area dovranno compilare le schede di valutazione relative ai singoli dipendenti, al fine di determinare la quota spettante agli stessi.

Il Nucleo di valutazione/Organismo indipendente di valutazione è poi tenuto a riesaminare le valutazioni dei singoli dipendenti, espresse dai competenti Responsabili di Area, al fine di evitare situazioni di squilibrio fra dipendenti di aree diverse legate alle inevitabili divergenze valutative da un responsabile all'altro.

Il Nucleo di valutazione/Organismo indipendente di valutazione dopo aver analizzato le schede potrà apportare alle stesse eventuali modifiche o correzioni secondo criteri condivisi dai componenti nell'ambito della seduta di valutazione.

La valutazione prima che sia definitiva va comunicata al dipendente, il quale può presentare le sue osservazioni scritte entro 5 giorni dal ricevimento al Responsabile di area, il quale deve motivare adeguatamente le sue decisioni.

FORMULA EROGAZIONE INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

Il meccanismo per la quantificazione individuale dell'incentivo di produttività è il seguente:

F = FONDO INCENTIVO DI PRODUTTIVITÀ

H = RAPPORTO GIORNI LAVORATI GIORNI DOVUTI

P = PARAMETRO CATEGORIA, ESPRESSO IN COEFFICIENTE DIVIDENDO IL PARAMETRO X 100

S = COEFFICIENTE APPORTO INDIVIDUALE = somma punteggi conseguiti nella scheda individuale

K = TOTALE COEFFICIENTI SINGOLO DIPENDENTE

§K = TOTALE COEFFICIENTI K SINGOLI DIPENDENTI

I = QUOTA INCENTIVO SINGOLO DIPENDENTE

L'erogazione del fondo avviene secondo la seguente formula:

$$K = H * P * S$$
$$I = \frac{F}{\text{§K}} * K$$

L'erogazione del fondo avviene tenendo conto della presenza in servizio, del parametro legato alla categoria ed alla partecipazione in termini di qualità e di intensità individuale agli obiettivi assegnati nel modo seguente:

moltiplicatore = fondo complessivo / (A) sommatoria parametri categorie dipendenti dell'ente * sommatoria % mesi di servizio (per nuovi assunti o cessati)

PRESENZA IN SERVIZIO – coefficiente “H”*

La quota presenze può essere soggetta a decurtazione per:

1. part time = in rapporto alla percentuale di orario a tempo parziale;
2. aspettativa volontaria = in ragione del periodo richiesto e concesso;
3. pensionamento, cessazione o assunzione nel corso dell'anno = in ragione del periodo di tempo lavorato nell'anno.

SCALA PARAMETRALE – coefficiente “P”*

Per l'assegnazione delle quote del fondo viene fissata la seguente scala parametrica in rapporto alla categoria posseduta da ciascun dipendente:

Categoria – A.1	parametro 110
Categoria – A.2	parametro 110
Categoria – A.3	parametro 110
Categoria – A.4	parametro 110
Categoria – A.5	parametro 110
Categoria – B.1	parametro 120
Categoria – B.2	parametro 120
Categoria – B.3	parametro 120
Categoria – B.4	parametro 120
Categoria – B.5	parametro 120
Categoria – B.6	parametro 120
Categoria – B.7	parametro 120
Categoria – B.3 “Giuridico”	parametro 130
Categoria – B.4	parametro 130
Categoria – B.5	parametro 130
Categoria – B.6	parametro 130
Categoria – B.7	parametro 130
Categoria – C.1	parametro 140
Categoria – C.2	parametro 140
Categoria – C.3	parametro 140
Categoria – C.4	parametro 140

Categoria – C.5	parametro 140
Categoria – D.1	parametro 150
Categoria – D.2	parametro 150
Categoria – D.3	parametro 150
Categoria – D.4	parametro 150
Categoria – D.5	parametro 150
Categoria – D6	parametro 150
Categoria – D.3 “Giuridico”	parametro 160
Categoria – D.4	parametro 160
Categoria – D.5	parametro 160
Categoria – D6	parametro 160

APPORTO INDIVIDUALE – coefficiente “S” *

Ai fini dell’attribuzione del coefficiente di apporto individuale si terranno in considerazione:

- la partecipazione del lavoratore alla fase preparatoria del programma e/o progetto relativo all’incentivo di produttività,
- il rispetto delle indicazioni di lavoro in esso contenute,
- la capacità di iniziativa e la disponibilità ad effettuare orari diversi e/o mobilità per esigenze di servizio, sempre che non sia previsto nei programmi e/o progetti altra possibilità,
- la capacità di adattamento al mutamento temporaneo di funzioni,
- lo spirito di collaborazione con i colleghi dell’ufficio,
- l’assunzione di iniziative tese al miglioramento delle attività programmate con modifica dei programmi,
- la capacità di assumere spontaneamente responsabilità di lavoro assolvendo ai compiti assegnati con autonomia e professionalità.

Al lavoratore viene attribuito il coefficiente pari alla somma dei punteggi conseguiti nella scheda di valutazione individuale allegata (coefficiente S) alle pagine precedenti.

Le sanzioni disciplinari di cui all’art. 24 del CCNL saranno tenute in considerazione ai fini della compilazione della scheda di valutazione individuale.

Le singole quote di riparto delle risorse in oggetto verranno “abbattute” per i dipendenti che durante l’anno abbiano percepito compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come meglio sopra indicate, ed in particolare:

⇒ per somme da € 3.000,01 abbattimento = 50%

Le quote di risorsa venutesi così a “liberarsi” verranno ridistribuite fra gli altri dipendenti.

PROGETTI FINALIZZATI

La quota assegnata l’anno 2011 ai progetti finalizzati è pari a **€ 7.000,00**.

Dal 2012 non saranno più effettuati progetti finalizzati.

Assegnazione delle risorse, identificazione e valutazione dei progetti

L’identificazione dei progetti finalizzati, l’attribuzione delle relative quote e il meccanismo di erogazione del compenso può essere descritto attraverso i seguenti punti:

- ⇒ i progetti **sono indicati annualmente dai singoli Responsabili**, i quali propongono per la struttura assegnata gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori ad essi collegati ed indicano in via preventiva le figure professionali coinvolte (Questa indicazione può venire modificata in sede di rendicontazione del lavoro svolto);
- ⇒ i singoli progetti vengono analizzati ed approvati dal Nucleo di valutazione che definisce le quote di assegnazione ad ogni progetto:

PROGETTI FINALIZZATI

<i>Progetto</i>	
<i>Quota assegnata al progetto</i>	€ 7.000,00
<i>Personale che partecipa al progetto</i>	Ufficio Polizia Locale
<i>Progetto</i>	<p>Viene proposto un progetto che prevede la partecipazione del personale appartenente alla polizia locale. In base all'esperienza degli anni passati, appare opportuno e necessario potenziare e incrementare la presenza degli agenti proposti al controllo del territorio, in particolare in quelle aree ove è stato segnalato il disagio (locali pubblici, ecc.). A tal fine, il comando deve attivare controlli mirati che, con i supporti tecnologici in dotazione potranno consentire un'efficace azione di prevenzione e repressione. Il miglioramento del servizio offerto alla cittadinanza prevede oltre all'ampliamento della fascia oraria di copertura giornaliera, anche il prolungamento di attività in occasione di manifestazioni temporanee e feste in genere, oltre a servizi speciali con controlli mirati agli esercizi pubblici, tutela della quiete, della sicurezza pubblica, dello spaccio di stupefacenti, dei furti nelle abitazioni e potenziando i controlli stradali. Verrà organizzato ed attuato un servizio di vigilanza del territorio nelle ore serali – notturne, oltre la fascia oraria diurna, dal 1° luglio al 31 dicembre, al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> * effettuare un'azione repressiva più incisiva ed efficace nei confronti degli autori di atti vandalici, schiamazzi e comportamenti criminosi * accertare e reprimere la guida in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti * svolgere un'azione preventiva e di repressione nei confronti degli autori di atti vandalici e di disturbo alla quiete pubblica nelle frazioni e nelle zone periferiche in orari che solitamente risultano privi di attività di sorveglianza * controllare con apparecchiature elettroniche la velocità dei veicoli nel centro abitato e in alcune vie oggetto di segnalazioni in tal senso * organizzare controlli mirati sui pubblici esercizi, sale giochi, per accertare che siano rispettate le norme

⇒ **L'erogazione della quota di produttività** assegnata dal Segretario, sentito il Sindaco, ai singoli progetti avviene sulla base della rendicontazione del Responsabile apicale dell'area una volta concluso il progetto che verrà sottoposta all'Organismo Indipendente di Valutazione ed al Revisore dei Conti. In particolare il meccanismo di erogazione è il seguente:

<u><i>Incentivo di progetto</i></u>	quota assegnata al progetto X % di realizzazione dell'obiettivo
<u><i>Incentivo individuale</i></u>	L'assegnazione della quota risultante dovrà essere suddivisa tra i partecipanti al progetto in base ai criteri identificati all'interno della scheda di progetto

Servizi non essenziali resi dalla polizia locale per conto di soggetti privati

Soggetti privati possono chiedere al Comando di Polizia locale l'effettuazione di servizi di polizia stradale per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che però influiscono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione.

Le **tipologie dei servizi** richiesti sono:

- ⇒ servizi di scorta ai convogli eccezionali transitanti sul territorio
- ⇒ servizi viabilistici straordinari richiesti da direzioni di centri commerciali in particolari periodi dell'anno e/o determinati giorni della settimana, per garantire la sicurezza della circolazione nelle strade vicino ai centri commerciali in considerazione del notevole afflusso e deflusso degli utenti in ingresso e uscita dai parcheggi
- ⇒ servizi in occasione di eventi, fiere e spettacoli il cui svolgimento determini un introito economico agli organizzatori;
- ⇒ servizi di viabilità per lavori stradali, di manutenzione del verde e/o di edifici svolti da privati su aree o spazi pubblici;
- ⇒ manifestazioni private in genere.

Il Comando di Polizia locale esamina la richiesta del privato. Se la richiesta è conforme alle condizioni previste in Delibera di Giunta, il Comando può autorizzare il servizio, che sarà espletato dal personale dipendente fuori dal normale orario di lavoro. Le ore straordinarie effettuate durante i servizi per privati non saranno annoverate nel monte ore stabilito dall'Amministrazione.

- DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO -

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione della progressione economica di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione ad esclusione della progressione economica di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, e della retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, qualora partecipino a specifici progetti di "produttività" (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti) appositamente finanziati con risorse aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale), hanno diritto all'erogazione dei connessi trattamenti economici.

Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:

- ⇒ nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici e telefonici;

- ⇒ si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Personale parzialmente utilizzato per i servizi in convenzione

E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

- DISPOSIZIONI FINALI -

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.

LE DISPOSIZIONI CONTENUTE IN PRECEDENTI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI NELLE MATERIE NON DISCIPLINATE DAL PRESENTE CONTRATTO CONSERVANO LA PROPRIA EFFICACIA SINO ALLA LORO SOSTITUZIONE.

- ❖ Per l'Ente:
Per la delegazione trattante

Il Presidente:
Paolo BERTAZZOLI _____

- ❖ Per le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU):

Claudia FIORINI _____

- ❖ Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

FP C.I.S.L. –Francesca Magnifico _____

FPL UIL Andrea Riccò _____

Cat.	Numero	Quota a carico fondo	Quota a carico bilancio		al 01.01.2002
D	1		207,60	Dal 1 settembre 2004	Effettuata progre 01.01.2002
C	7	3.482,64	364,56		Si
	1	331,68	34,72	Fino al 31.08.2004	Si
B3		320,22	27,81	Fino al 30.09.2004	Si
TOTALE ANNO 2004		4.134,54	634,69		

Cat.	Numero	Quota a carico fondo	Quota a carico bilancio		Effettuata progre
D	2		1.245,60		01.01.2002
C	5	2.487,60	260,40		Si
	1	331,68	34,72		Si
TOTALE ANNO 2011		2.819,28	1.540,72		

Cat.	Numero	Quota a carico fondo	Quota a carico bilancio		Effettuata progre
D	2		1.245,60		01.01.2002
	1		155,70		Assunta nel 2012
C	5	2.487,60	260,40		Si
	1	331,68	34,72		Si
TOTALE ANNO 2012/2013		2.819,28	1.696,42		