
COMUNE DI MIRANO

(Provincia di Venezia)

Premessa

- L’art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 3 – sexies, prevede a corredo di ogni contratto integrative le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.
- Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009 – sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell’Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell’anno;
- Le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e delle produttività sono regolate dagli art. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2005 (sempre nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dal D. Lgs. n. 150/2009) che suddividono tali risorse in.
 - Risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
 - Risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- La disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall’art. 15 del C.C.N.L. 1.4.1999;
- Le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti (art. 4 C.C.N.L. 09.05.2006, art. 8 CCNL del 11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);
- L’art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/09, in virtù del quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive (comma 3-quinquies) alla contrattazione integrativa “nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all’effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance..”.

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo seguendo le linee guida e la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell’Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra l’articolato contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme e di contratto nazionale, indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all’erogazione delle risorse premiali, contiene infine altre informazioni ritenute utili

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, definisce la cornice di regole generali concordate e l'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2011.
Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa __17.04.2013__ Contratto _____	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2011	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale: dr. Longo Silvano Componenti (Dirigenti): Bortolato Lionello, Lumine Roberto, Scarpa Alessandro. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL,	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro; 2. Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi; 3. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità; 4. indennità di particolari responsabilità; 5. Indennità di maneggio valori; 6. Indennità di rischio; 7. Indennità di disagio; 8. indennità di turno; 9. Reperibilità; 10. Progressioni orizzontali; 11. Indennità di comparto 12. Incentivi per partecipazione 13. Compensi per progettazione 	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Sì, per decorrenza dei termini (dal 17.04.2013) Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</i></p>
	<p>E' stato approvato con atto del Sub Commissario Prefettizio n, 6 del 12.7.2011, il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2011</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>
	<p>La costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2011 così come riformulati dalla delibera del Commissario Straordinario n. 36 del 30.03.2012 è stata inviata al Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e che il Collegio, riunitosi in data 26.04.2012, ha reso un parere favorevole</p>
<p>Eventuali osservazioni: Nessuna rispetto a quanto già affermato per il Fondo Produttività 2012.</p>	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO :

1. **Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro;** in questo articolo è disciplinata la modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate al fondo a) dell'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo approvato con CCDI del 19 maggio 2005 – art. 2 - successivamente integrato con accordo sindacale del 25 gennaio 2008, è presupposto essenziale per la liquidazione del compenso che è legata al processo di individuazione assegnazione e verifica degli obiettivi e di valutazione della prestazione individuale, mediante la compilazione di schede individuali che esprimono un giudizio di merito su: raggiungimento degli obiettivi, competenze esercitate, assunzione di responsabilità, capacità di lavorare con gli altri, apertura e flessibilità al cambiamento, orientamento al cliente interno/esterno. La modalità di calcolo per l'individuazione del compenso individuale a fronte della valutazione ottenuta sarà dato da una cifra teorica legata alla categoria posseduta , al tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno / part-time) e al punteggio conseguito dal dipendente secondo gli scaglioni stabiliti. Ad ogni Area viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota per categoria per il personale previsto dalla Dotazione Organica all'inizio dell'anno di riferimento. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi vengono corrisposti, con cadenza annuale, esclusivamente a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali, solo sulla base di esso.

Si riporta di seguito schema esemplificativo della formula utilizzata per il calcolo del compenso della produttività

<u>Categoria</u>	<u>Stipendio base mensile</u>	<u>Parametro</u>	<u>Riferimenti normativi</u>
B	X	100	CC.DD.II 19 maggio 2005 – 22 febbraio 2006
C	X+12,9	112,9	
D	X+27,4	127,4	

<u>Quota Unitaria</u>	<u>Importo produttività / (n. B*100)+(n. C*112,9)+(n. D*127,4)</u>
<u>Quota per categoria</u>	
B	100*QU
C	112,9+QU
D	127,4*QU
Ad ogni Area viene assegnato un budget ottenuto moltiplicando la quota per categoria per il personale previsto dalla Dotazione Organica all'inizio dell'anno di Riferimento, salvo variazioni in corso d'anno.	

In conformità a quanto stabilito dall'accordo dell'11 aprile 2007 viene incrementata, secondo la seguente tabella, l'aliquota per la determinazione della quota di produttività spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time:

	<u>Ore lavorate</u>		<u>Ore standard</u>	<u>Percentuale rapporto part-time</u>	<u>Percentuale teoria produttività su valutazione 100%</u>
Da	36	a	36	100,00	100,00
Da	33	a	36	91,667	99,00
Da	32	a	36	88,889	97,78
Da	31	a	36	86,11	94,72
Da	30	a	36	83,333	91,67
Da	29	a	36	80,556	88,61
Da	28	a	36	77,778	85,66
Da	27	a	36	75,000	82,50
Da	26	a	36	72,222	79,44
Da	25	a	36	69,444	76,39
Da	24	a	36	66,667	75,00
Da	23	a	36	63,889	73,47
Da	22	a	36	61,111	70,28
Da	21	a	36	58,333	67,08
Da	20	a	36	55,556	63,99
Da	19	a	36	52,778	66,83
Da	18	a	36	50,00	63,35

Per l'anno 2011 si è concordato di destinare le risorse del fondo, costituite ai sensi dell'art. 15 co. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999, ai soli compensi legati ai processi di riorganizzazione con implementazione dei servizi.

2. **Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi**: le risorse assegnate, finanziate ai sensi dell'art. 15 co. 5, del C.C.N.L. del 1.4.1999, destinate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. del 1.4.1999, per il 2011 al fondo per remunerare progetti finalizzati a processi riorganizzativi con miglioramento ed implementazione dei servizi sono state quantificate in € 25.697,16, suddivise in € 18.347,16 e € 7.350,00. A seguito accordo sottoscritto in data 11.11.2010 con le R.S.U. e le OO.SS. Territoriali si sono attivati dei progetti Finalizzati per tutti i dipendenti comunali da svolgersi nel corso del triennio 2010-2012, i progetti interesseranno, nell'arco temporale dei tre anni, la totalità dei dipendenti dell'Ente, avranno carattere di omogeneità e di equa distribuzione. Le quote da erogare ai partecipanti ai progetti, per una somma complessiva di € 18.347,16, dovranno essere pari ad € 120,00 = aggiuntivi alla media della produttività di ogni categoria, – giusto accordo con le OO.SS. del 10 febbraio 2011. Conseguentemente i dirigenti comunali hanno formulato delle proposte di Progetto Obiettivo, specificando con apposita relazione i servizi coinvolti, gli obiettivi da raggiungere, le azioni da fare, i vantaggi, i tempi di realizzazione e il personale coinvolto nella realizzazione dei Progetti stessi. Con determinazione n. 836 del 2011 a seguito valutazione delle proposte formulate dai dirigenti, sono stati approvati alcuni progetti finalizzati, analiticamente riportati nel prospetto allegato a) all'atto, così riassunti che coinvolgono, per l'anno 2011, n. 29 dipendenti comunali.

PROGETTI OBIETTIVO 2011

Servizio	descrizione del progetto	dipendenti	AREA
Interventi Sociali	<i>Rinnovo della modulistica per compilazione schede annuali ISTAT</i>	8	2
Asilo Nido Comunale	<i>"Costruiamo un libro"</i>	4	2
Impianti tecnologici	<i>Monitoraggio impianti di illuminazione pubblica per una miglior gestione del risparmio energetico</i>	4	3
Servizio edilizia pubblica e cimiteri	<i>Ricostruzione archivi informatici dei sei cimiteri comunali</i>	1	3
Economato	<i>Creazione banca dati forniture alle Scuole comunali per razionalizzazione delle spese</i>	3	1
Polizia Locale	<i>Adeguamento attività a seguito attivazione della ZTL</i>	9	staff
TOTALE		29	

Allegati in dettaglio alla presente relazione

Mentre la somma di € 7.350,00 è stata inserita trala composizione delle voci di destinazione delle risorse del Fondo Produttività nell'accordo "pre-intesa" sottoscritto in data 26.7.2011 e approvato con delibera del Commissario Prefettizio n. 53 dell'8.11.2011, all'interno delle voci è previsto il finanziamento di € 7.900,00, limite massimo d'importo, per progetti che coinvolgono alcuni Servizi o Uffici Comunali. Tra le varie ipotesi, dettagliatamente descritte di realizzazione di progetto, presentate dai dirigenti, si sono approvati con determina n. 1052 del 2011 n. 5 progetti , che coinvolgono n. 21 dipendenti e quantificata la spesa in € 7.350,00 , come riportato nell'allegato a) all'atto, di seguito riassunti:

PROGETTI OBIETTIVO 2011

Servizio	descrizione del progetto	dipendenti	AREA
Economato	<i>Gestione dei parchimetri comunali</i>	3	1
Segreteria Generale	<i>Revisione modulistica inerente l'Albo delle Associazioni</i>	3	staff
Area 3	<i>Progettazione e attivazione nuova procedura di gestione tecnica concessioni sala conferenze villa Belvedere</i>	6	3
Edilizia Privata e Convenzionata	<i>Aggiornamento e rifacimento della modulistica e degli iter procedurali relativi alle pratiche di edilizia</i>	5	2
SUAP	<i>Creazione della banca dati da inviare all'Agenzia delle Entrate per concessioni commerciali deliberate nel periodo 2007-2009.</i>	4	2
TOTALE		21	

Allegati in dettaglio alla presente relazione

3. Retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato delle Posizioni Organizzative e Alta Professionalità:

Gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

-
- Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea/ e/o di scuole universitarie e/o iscrizione ad albi professionali;
 - Lo svolgimento di attività di staff e/o di studio e ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Tali posizioni, che non coincidono necessariamente con quelle già retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alla regola di cui all'art. 9 del CCNL 31.3.1999. La durata specifica viene determinata, in base agli obiettivi da perseguire, nella determinazione d'incarico. Gli incarichi di posizione organizzativa sono revocabili con provvedimento adeguatamente motivato in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi ed in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, nel rispetto della procedura prevista dal CCNL. La somma di € 136.120,52 è destinata a remunerare numero 14 posizioni organizzative e di risultato, con atto deliberativo n. 222 del 25 novembre 2010, la Giunta Comunale ha avviato l'iter per la definizione dei criteri di "pesatura" degli uffici e dei servizi e cronologicamente sono seguiti Conferenze dei Dirigenti a Riunioni con il nucleo di valutazione e sindacali per addivenire al risultato che le valutazioni assegnate a ciascun ufficio e servizio comunale da parte della Conferenza dei Dirigenti, costituiscono la graduatoria utile per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa, allegato a) alla delibera di G.C. N. 222/2010, che è stato approvato l'incremento sino a 14 delle indennità di Posizione Organizzativa, e che l'Amministrazione Comunale ha provveduto alla sottoscrizione del Fondo delle Risorse decentrate 2011 all'interno del quale sono contenute le risorse finanziarie necessarie per l'attribuzione di un massimo di 14 indennità di posizione e che con atto motivato i dirigenti comunali conferiscono nel rispetto delle valutazioni riportate nell'atto gli incarichi di Posizione Organizzativa con attribuzione degli importi dell'indennità di posizione e del risultato, salvo ridefinizione della struttura organizzativa o della dotazione organica dell'Ente.

4. **indennità di particolari posizioni di responsabilità:** l'erogazione di tali compensi per particolari responsabilità quantificata per l'anno 2011 in € 4.250,00 è prevista dall'art. 17 co. 2, lett. f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7, comma 1 del C.C.N.L. del 09.05.2006. Tale indennità è riconosciuta al personale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, a cui sono affidate specifiche responsabilità, secondo la disciplina degli artt. 8 e 11 del CCNL del 31.3.1999. Con l'ultimo accordo sindacale del 25 gennaio 2008 referente l'indennità per specifiche responsabilità ha stabilito che gli importi delle indennità di responsabilità di procedimento, di cui all'art. 43 del CCDI 22 febbraio 2006, sono così adeguati "l'indennità per la responsabilità di procedimento è volta a compensare il personale di cat. D, responsabile di procedimento, che sia anche Responsabile del Servizio, viene fissata in € 2.300,00 suddivisi per dodici mensilità".
"l'indennità per la responsabilità di procedimento, volta a compensare il personale di cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative è fissato in € 1.500,00 suddivisi in dodici mensilità.
Inoltre, sempre all'interno dello stesso accordo si sono istituiti 12 nuovi responsabili di procedimento a cui viene corrisposta un'indennità fissata in € 750,00 suddivisi in dodici mensilità. I nuovi responsabili sono individuati ed incaricati formalmente con atto dirigenziale e le responsabilità affidate sono rapportate all'indennità conferita.
5. **Indennità per specifiche responsabilità** : per l'anno 2011, è stata destinata la somma di € 7.100,00 per l'erogazione dei compensi stabiliti dall'art. 17, co. 2 lett. i) del CCNL. 1.4.1999, così come disciplinato dall'art. 6, co. 2, del CCNL del 22.1.2004 e dal CCDI del 22 febbraio 2006. Tale erogazione è legata allo svolgimento di uno specifico incarico aggiuntivo, quanto a responsabilità, rispetto alle ordinarie funzioni dovute per il profilo professionale rivestito. Si sono individuate le seguenti specifiche mansioni e funzioni e l'importo da :

- Funzioni di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, a fronte di provvedimento sindacale di delega totale delle funzioni; viene il massimo dell'importo dell'indennità, pari a €25,00 mensili per dodici mensilità, in caso di delega parziale si consente l'attribuzione del 50% dell'indennità massima;
- Funzioni di archivista informatico;
- Funzioni svolte presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico sulla base di atto formale del Dirigente preposto;
- Funzioni riguardanti la Protezione Civile il compenso è riconosciuto nella misura massima con atto formale del Dirigente.

6. **Indennità di maneggio valori** : è attribuita, secondo il dettato dell'art. 17, co. 2 lett. d) CCNL 01.04.1999 e l'art. 46 del CCDI del 22 febbraio 2006 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa. L'indennità giornaliera pari ad € 1,59 compete per le sole giornate lavorative nelle quali il dipendente effettivamente assolve al servizio.

7. **Indennità di rischio**: l'indennità di rischio, le cui risorse fanno riferimento all'art. 17, co. 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999 è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. All'art. 46 del CCDI del 22 febbraio 2006 sono elencate le categorie di dipendenti a cui viene corrisposta un'indennità di rischio pari ad € 30,00 mensili per dodici mensilità. Nella fattispecie i dipendenti percipienti tale somma sono tutti gli operai addetti ai parchi ed ai cimiteri, gli assistenti domiciliari, gli assistenti sociali, ai messi comunali ed ai dipendenti che svolgono funzioni assimilabili alle funzioni di messo comunale (comprovanti, cioè, la conduzione di automobili di proprietà comunale in modo abituale e continuativo su percorsi comunali e extra comunali per l'espletamento di compiti d'ufficio).

8. **Indennità di disagio**: tale indennità è finalizzata a remunerare particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori inquadrati nelle categorie B -C, diverse e più gravose rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti. A seguito dell'accordo sindacale dell'11 aprile 2007, ratificato con delibera di G.C. n. 82 del 20 aprile 2007, si è convenuto che :

- a. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 6 luglio 1995, fermo restando l'orario di 36 ore settimanali, è possibile una sua articolazione, nell'arco della settimana, mese o anno, che, improntata a criteri di flessibilità, tenga presente delle particolari esigenze organizzative degli uffici e della tipologia dei servizi erogati ai cittadini utenti. In particolar modo la possibilità di programmare un calendario di lavoro plurisetimanale con orario di lavoro superiore o inferiore alle 36 ore settimanali, nel rispetto, comunque del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, consente inoltre di posticipare o anticipare l'orario di inizio o di fine lavoro (orario flessibile)
- b. Che ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14 settembre 2000, le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro o come strumento per sopperire ad una strutturale carenza del personale;
- c. Che i dipendenti chiamati a prestare la propria attività lavorativa secondo la formula dell'orario flessibile /orario plurisetimanale sono chiamati ad operare in una situazione di disagio rispetto agli altri lavoratori;
- d. Che l'attivazione delle nuove modalità nell'impiego del personale dipendente dovrà, inoltre, avvenire nel rispetto dei seguenti requisiti: analisi della situazione che evidenzia i punti di criticità, risorse umane e finanziarie e strumenti di cui si dispone, indicazione della durata degli obiettivi che si intendono realizzare e dei risultati, indicazione del recupero delle ore in plus-orario, ed indicazione dei criteri oggettivi utilizzati per misurare i risultati (es. numero manifestazioni di cui si è assicurato lo svolgimento)

9. **indennità di turno**: Negli enti che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani, nei casi espressamente previsti, notturni. Al dipendente che è chiamato ad effettuare orari d'ingresso

differenziati nell'arco del mese sulla base di una rotazione settimanale o plurisettimanale prestabilita che prevede l'alternanza di mattine e pomeriggi spetta l'indennità di turno nella misura prevista dall' art. 52 co. 2, lett. c) CCNL 14.09.2000 così come modificato dall' art. 10 del CCNL 22.01.2004. Agli oneri derivanti dalla presente indennità si fa fronte con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL del 22 .01.2004.

10. Reperibilità:Le esigenze che si vengono a manifestare al di fuori del normale orario di lavoro, fino a che non comportino prestazioni di lavoro straordinario, trovano risposta nell'istituto della reperibilità. La disciplina dell'istituto, all'art. 45 del CCDI del 22.02.2006 richiama espressamente quella stabilita nel contratto nazionale. Viene precisato che, in ogni caso, è fatto divieto di cumulo per indennità volte a remunerare la medesima fattispecie. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, per cui non viene riconosciuta per i periodi di effettuazione del lavoro straordinario, del lavoro straordinario in reperibilità.

11. Progressioni orizzontali : L'erogazione della somma di € 223.880,92 è prevista dall'art. 17, co. 2, lett.) del CCNL del 1.4.1999. Annualmente viene costituito il fondo per corrispondere gli incrementi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999. L'attuale fondo finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, progressioni che si sono cristallizzate alla data del 31.12.2010, e alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri enti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 9 del D.L. 78/2010 , dalla legge di conversione n. 122/2010 che disciplina i "blocchi stipendiali" nel triennio 2001/2013, e secondo quanto ribadito dalla circolare della RGS del 15 aprile 2011, n. 12.

12. Indennità di comparto:L'erogazione di € 64.000,00 è prevista dall'art. 33 del CCNL. Del 22.01.2004 che al comma 5 prevede che la parte delle quote di indennità di comparto venga prelevata dalle risorse decentrate di cui all'art. 31, co. 2, del medesimo contratto.

13. Incentivi per partecipazione al progetto di recupero evasione I.C.I. € 10.000,00 . Tali compensi, fissati ai sensi dell'art.4 del CCNL. 5.10.2001 sono erogati secondo quanto stabilito dall'art. 17, co. 2 lett. K) del CCNL del 01.04.1999. gli incentivi vengono erogati al personale dei Servizi Tributi e al Responsabile del Tributo sulla base dell'apposito regolamento approvato con delibera del sub-commissario prefettizio con i poteri della giunta n. 28 del 2 settembre 2011, e con atto di Giunta Comunale n. 93 del 23 dicembre 2011.

14. Compensi per progettazione ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. n. 163/2006 : € 47.913,00
L'erogazione di tali compensi è prevista dall'art. 17, co. 2, lett. g) del CCNL del 01.04.1999. incentivi vengono liquidati principalmente al personale appartenente all' Area 2 e all' Area 3, sulla base delle norme vigenti . A tal fine, sono state integrate di pari importo le risorse di cui all'art. 15, co. 1, lett. k) del Fondo Produttività.

Sono definiti i tempi di applicazione dell'accordo.

Tabella analitica della destinazione del fondo.

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE

DESTINAZIONE RISORSE FONDO 2011	
Risorse Stabili - art. 31 - comma 2 - del CCNL 22 gennaio 2004	2011
LAVORO STRAORDINARIO	45.140,09
LAVORO STRAORDINARIO – EMERGENZE AMBIENTALI	3.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	64.000,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	223.880,92
IND. U.O.C./ STAFF	1.500,00
IND. ASILO NIDO	3.600,00
IND. U.O.C./ STAFF - POSIZIONI ORGANIZZATIVE Alta Professionalità	6.000,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	110.221,39
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	19.899,13
	RIASSUNTO P.O.
	136.120,52
MANEGGIO VALORI	450,00
IND. RISCHIO	10.685,01
IND. TURNO	21.700,00
IND. REPERIBILITA'	18.000,00
Indennità responsabilità procedimento (art.17 - comma 2 -lett.f) CCNL 1.4.99)	40.250,00
Indennità per specifiche responsabilità (art.17 - comma 2 - lett. i) CCNL 1.4.99)	7.100,00
ADEMPIMENTI T.S.O. e Anagrafe	350,00
PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	-
TOTALE VOCI STABILITE DAI CCNL	575.776,54

RISORSE VARIABILI	2011
RECUPERO I.C.I.	10.000,00
FLESSIBILITA' PERSONALE MANUTENZIONI	16.000,00
FLESSIBILITA' VIGILI	17.400,00
PROGETTI 2010-2012 (DA € 120,00)	18.347,16
ALTRI PROGETTI	7.350,00
TOTALE VOCI VARIABILI	69.097,16
TOTALE RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI (A+B)	644.873,70

a) Incentivazione Area III	30.000,00
b) Incentivazione Area II	17.913,00
TOTALE FONDO (A+B)	692.786,70

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Per l'anno 2011 si è concordato di destinare le risorse del fondo, costituite ai sensi dell'art. 15 co. 5 del C.C.N.L. 1.4.1999, ai soli compensi legati ai dei processi di riorganizzazione con implementazione dei servizi.

La modalità di pagamento della quota prevalente delle risorse assegnate al fondo a) è disciplinata dall'art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 a favore del personale dipendente. Il processo valutativo approvato con CCDI del 19 maggio 2005 – art. 2 - successivamente integrato con accordo sindacale del 25 gennaio 2008.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'attuale fondo finanzia le progressioni orizzontali riconosciute dall'anno 1999 all'anno 2010, e alcune mobilità in entrata di personale dipendente con progressioni economiche già acquisite presso altri enti e viene rivalutato secondo quanto chiarito dalla dichiarazione congiunta n. 14 del C.C.N.L. 02-05, confermata dalla dichiarazione congiunta n. 1 del C.C.N.L. 08-09. Per l'anno 2011 il fondo non prevede nuove progressioni economiche, la rideterminazione dello stesso è sulla base delle progressioni storiche assegnate con decorrenza 01.12.2010, a seguito accordo sindacale del 5.10.2010.