

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA ALLEGATA  
ALLA APPLICAZIONE UNILATERALE DELLE MATERIE OGGETTO DEL  
MANCATO ACCORDO RELATIVO AL CCDI 2011 – 2013 FINO ALLA  
SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE – ART. 40 C. 3 TER DEL D.LGS.  
165/2001.**

**PREMESSA.**

Dal verbale di contrattazione decentrata del 30/11/2011 risulta il mancato accordo sulla proposta di preintesa relativa al CCDI 2011 – 2013 presentata dalla parte pubblica nella sessione negoziale iniziata il 27/05/2011 e scaduta il 30/11/2011 sulla base degli indirizzi della Giunta Comunale di cui all'informativa in data 26/05/2011.

A seguito del mancato accordo di cui sopra non è stato neppure possibile concludere l'accordo sulle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2011.

L'articolo 40 c. 3 ter del D.Lgs. 165/2001 prevede che al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico – finanziaria previste dall'art. 40 bis.

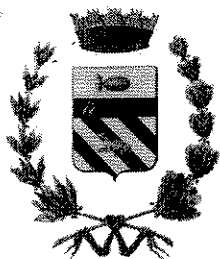
A tal fine viene redatta una relazione tecnico finanziaria ed illustrativa che deve essere certificata dal competente organo di controllo ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del precitato D.Lgs. 165/2001.

L'Amministrazione Comunale intende dare applicazione unilaterale alle clausole di mancato accordo secondo quanto contenuto nell'allegato A).

**LE RISORSE.**

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) sono determinate per l'anno 2011 secondo le modalità definite dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.2004, dall'art. 4 del CCNL del 09/05/2006 e dall'art. 8 del CCNL 11/04/2008, nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31/05/2010 n. 78.

Tale ultima disposizione di legge prevede che, a decorrere dal 1° Gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.



La disciplina contenuta nell'art. 31 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima (art. 31 c. 2) ricomprende tutte le forme di finanziamento già previste dai vigenti contratti collettivi che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e che possono essere definite in "risorse decentrate stabili".

Questa categoria di risorse ricomprende, per espressa previsione contrattuale, le seguenti fonti di finanziamento:

- a) CCNL dell'01/04/1999 : art. 15 comma 1, lettera a,b,c,f,g,h,i,j,l; art. 15, comma 5, per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche;
- b) CCNL del 05/10/2001 : art. 4, commi 1 e 2.

Un secondo gruppo di risorse (art. 31 c. 3) viene qualificato come risorse eventuali e variabili; queste sono correlate alla applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

- a) CCNL dell'01/04/1999 : art. 15, comma 1, lettere d,e,k,m,n; art. 15 commi 2 e 4; art. 15 comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività;
- b) CCNL del 05/10/2001: art. 4, commi 3 e 4;
- c) CCNL del 14/09/2000 : art. 54;
- d) art. 32, comma 6, del CCNL 22/01/2004.

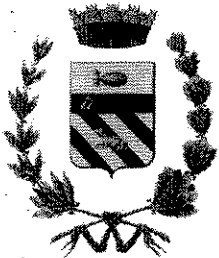
Il CCNL 22/01/2004 dispone un incremento, a carico dei bilanci degli enti e con effetto dall'anno 2003, delle risorse decentrate stabili per un importo annuo lordo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza (art. 32 comma 1).

Sempre con decorrenza dall'anno 2003, le risorse stabili subiscono un ulteriore incremento annuo lordo ( comma 2) per un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza; questo secondo incremento è consentito agli enti locali la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (l'anno preso a riferimento per la verifica dei parametri di bilancio è il 2001) (art. 32, comma 3).

Gli enti locali, in possesso degli indicatori sopra descritti, incrementano ancora le risorse decentrate (comma 7) di un ulteriore importo corrispondente alla percentuale del 20% del monte salari, esclusa la dirigenza, dell'anno 2001; questo specifico finanziamento è destinato ad incentivare gli incarichi per le alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004.

Gli incrementi dello 0,50% e dello 0,20% del monte salari del 2001 non possono essere disposti dagli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8); in tutti gli altri casi gli enti sono tenuti a disporre gli incrementi, in presenza dell'accertato possesso dei requisiti prescritti.

Il CCNL 09/05/2006 dispone un incremento a carico dei bilanci degli enti e con effetto dall'anno 2006, delle risorse decentrate stabili per un importo annuo lordo pari allo 0,50%



del monte salari dell'anno 2003, con esclusione della quota relativa alla dirigenza (art. 4 comma 1).

Trova applicazione l'incremento previsto dall'art. 8 comma 2 del CCNL 11/04/2008, pari allo 0,60% del monte salari 2005, con esclusione della quota relativa alla dirigenza; questo incremento è consentito agli enti locali la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (l'anno preso a riferimento per la verifica dei parametri è il bilancio consuntivo del 2007 - rich. art. 8 comma 9 del CCNL 11/04/2008).

### **ATTI AMMINISTRATIVI.**

Con determinazione del responsabile del Servizio Personale n. 329 del 29/07/2011 è stato costituito formalmente il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011.

Successivamente con determinazione n. 397 dell'11/10/2011 il suddetto fondo è stato modificato con riferimento particolare alla **sezione C) relativa alle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità come segue:**

**punto C5** residuo anno 2010 (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999) calcolato a consuntivo ammonta a euro 3.370,09 anziché euro 2.500,00 come calcolato in via presunta a preventivo.

Con successiva determinazione emessa in data odierna il suddetto fondo è stato rideterminato applicando la riduzione automatica, ammontante complessivamente a euro 262,28, a seguito di n. 2 cessazioni dal servizio ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010, e adeguando la voce delle risorse variabili "quota rimborso spese notifiche amministrazione finanziaria" da euro 341,92 a euro 492,56.

### **FONDO RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2011 (RISORSE DECENTRATE).**

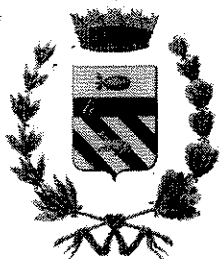
La quantificazione del Fondo è illustrata nell'allegato B) e risulta composta come di seguito indicato.

### **LE FONTI DI FINANZIAMENTO.**

#### **Risorse decentrate stabili (art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004):**

1) art. 15 comma 1 del CCNL 01/04/1999:

- lett. a) somma da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività pari a euro 81.096,67;
- lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995 pari a euro 12.928,60;
- lettera j) importo pari allo 0,52% del monte salari 1997 a decorrere dal 31/12/1999 a valere per l'anno 2000 pari a euro 10.171,34;
- lettera g) trattamento ex L.E.D. destinati nel 1998 pari a euro 13.098,06;



- lettera h) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di funzione (ex VIII q.f.) pari a euro 2.760,89;

2) art. 4 del CCNL 05/10/2001:

- comma 1) : importo pari allo 1,1% del monte salari 1999 a decorrere dal 01/01/2001 per un importo pari a euro 23.205,49.

- comma 2): integrazione dell'importo annuo della retribuzione di anzianità (RIA) in godimento da parte del personale cessato dall'01/01/2000, pari a euro 8.725,34. Tali risorse rispetto all'anno 2010 sono state integrate dell'importo pari ad euro 1.016,60 per effetto della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2010 (n. 3 unità) che è qui calcolata per l'intero anno ( le risorse relative all'anno 2010 comprendevano sola la quota calcolata in base ai mesi di effettiva cessazione);

3) art. 32 del CCNL 24/01/2004:

- comma 1) : aumento dell'importo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 11.521,36;

- comma 2 ) e 3) : ulteriore incremento dell'importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 9.291,42=; questo incremento è consentito in quanto la spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (rif. anno 2001) e può trovare applicazione in quanto il Comune di Villasanta non è un ente dissestato o strutturalmente deficitario.

4) art. 4 del CCNL 09/05/2006:

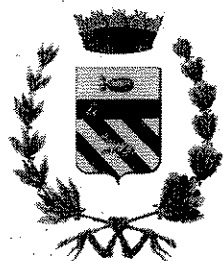
- comma 1) aumento dell'importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota della dirigenza, pari a euro 10.059,00; questo incremento è consentito in quanto il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti nel Comune di Villasanta è inferiore al 39% (rif. consuntivo anno 2005);

5) art. 8 del CCNL 11/04/2008:

- comma 2) : aumento dell'importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005 , esclusa la quota della dirigenza , pari a euro 12.671,85; questo incremento consentito in quanto il Comune di Villasanta rientra nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti è inferiore al 39% (rif. consuntivo anno 2007).

Alle risorse decentrate stabili così sopra determinate viene detratta la somma pari a euro 11.799,27 a titolo di quota del trattamento accessorio già destinato al personale ATA trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega delle funzioni (art. 15 c. 1 lettera l del CCNL 01/04/1999 ) e ai titolari di P.O.

Essendosi registrate n. 2 cessazioni dal servizio (una con decorrenza 10/12/2011 per mobilità verso altro Ente, e una con decorrenza 16/12/2011 per dimissioni volontarie) occorre procedere alla decurtazione del fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 9 c.

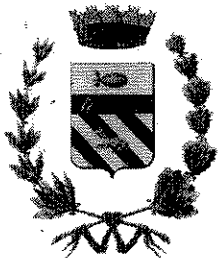


2 bis del D.L. 31/05/2010 n. 78. Per l'applicazione di tale norma sono state applicate le indicazioni fornite da:

- Ragioneria Generale dello Stato, che di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con circolare n. 12/2011 in ordine alla corretta applicazione, tra l'altro, della disciplina di cui al citato art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) ha rilevato quanto segue: *" la decurtazione dell'ammontare del fondo in questione, da effettuarsi in proporzione alla riduzione del personale in servizio, deve avvenire, per ciascuno degli anni 2011 - 2012 - 2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo".*
- Corte dei Conti sezioni riunite con deliberazione n. 51/2011: *" tra le risorse incentivanti quelle destinate a remunerare prestazioni professionali per la progettazione di opere pubbliche e quelle dell'avvocatura interna devono ritenersi escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 31/05/2010 n. 78".*

Da tale applicazione risulta quanto segue:

Dipendenti in servizio al 01/01/2010	103	
Dipendenti in servizio al 31/10/2010	103	
Media	103	
Dipendenti in servizio al 01/01/2011	102	
Dipendenti in servizio al 31/12/2011	100	
Media	101	
Variazione % riduzione fondo anno 2011	1,942%	
Ammontare fondo 2010: (Totale risorse stabili + Totale risorse variabili) – risorse art. 15 comma 1 lett. K relative alla progettazione interna	182.714,15 + 85.148,89 - 11.966,90 =	
	255.896,14	
Ammontare riduzione fondo 2011	4.969,50	



**Comune di VILLASANTA**  
**UFFICIO DEL PERSONALE**

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20058 VILLASANTA  
Telefono 03923754217  
Fax 039305042  
e-mail: personale@comune.villasanta.mi.it

La riduzione complessiva pari a euro 4.969,50 avrà incidenza per euro 3.548,31 sul totale delle risorse stabili e per euro 1.421,19 sul totale delle risorse decentrate aventi caratteristiche di eventualità e variabilità.

Dalle risorse decentrate stabili viene perciò detratta la somma pari a euro 187,27 in ragione del periodo di effettiva cessazione dal servizio del personale ( delibera Corte dei Conti Lombardia n. 324/2011).

Il totale delle risorse stabili ammonta così ad euro 183.543,48.

**Risorse decentrate variabili (art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004):**

1) art. 15 comma 2 del CCNL 01/04/1999:

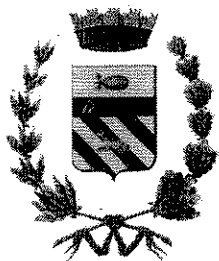
Considerato che la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia con deliberazione n. 109/2011 ha precisato che :” *l'incremento delle risorse variabili previste dall'art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999 deciso dall'Ente sulla scorta di una necessaria e adeguata valutazione delle disponibilità di bilancio e della propria capacità di spesa, non potrebbe in alcun caso derogare alle disposizioni imperative delle leggi finanziarie in tema di rispetto del patto di stabilità interno e di contenimento della spesa del personale , vincoli che si estendono anche sul versante delle risorse integrative decentrate*”.

Come indicato nella deliberazione di G.C. n. 41 del 26/04/2011 e s.m.i. , L'Ente ha rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2010, l'incidenza della spesa di personale per l'anno 2010 è inferiore al 40% delle spese correnti, risulta una previsione di riduzione della spesa del personale nel triennio 2011 – 2013, anche per l'anno 2011, sulla base dei dati del bilancio di previsione 2011, l'incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente è inferiore al 40%.

Si sono pertanto verificate le condizioni per incrementare le risorse decentrate dell'importo pari a euro 1,2% del monte salari riferito all'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, per un ammontare pari a euro 23.472,32. Tali risorse , ai sensi dell'art. 15 c. 4 del CCNL 01/04/1999, potranno essere rese disponibili solo a seguito di accertamento positivo del raggiungimento degli obiettivi di produttività individuati nella deliberazione di G.C. n. 77 del 21/07/2011 da parte dell'Organismo di Valutazione.

Tali obiettivi con le relative risorse sono qui di seguito riportati:

- Euro 6.000,00 per l'espletamento del servizio integrativo Asilo Nido nel mese di luglio, destinati ad incentivare, secondo i criteri previsti nel progetto allegato alla presente, il personale educativo partecipante allo stesso (art. 31 c. 5 C.C.N.L. 14.9.1999);
- Euro 17.472,32 destinati ad incentivare il personale dell'Ente per il raggiungimento dei seguenti obiettivi trasversali di produttività e qualità:
  - ❑ garantire, attraverso una riorganizzazione degli uffici e dei servizi, l'attivazione di un ufficio patrimonio costituito esclusivamente da personale dell'Ente che riporti la gestione del patrimonio, prima svolta dalla società partecipata Patrivillasanta s.r.l., sciolta nel mese di gennaio 2011, in capo al Comune;
  - ❑ potenziamento rete INTRANET con implementazione dati e attivazione della pagina NEWS in particolare rivolta ai dipendenti;



## Comune di VILLASANTA

### UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20058 VILLASANTA  
Telefono 03923754217  
Fax 039305042  
e-mail: personale@comune.villasanta.mi.it

2) art. 15 comma 1 del CCNL 01/04/1999:

- lett. k) : specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale per :
  - progettazione interna pari a euro 319,02;
  - quota recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 59 c.1 lettera p) D.Lgs. 446/1997 pari a euro 32.470,86;

3) art. 54 CCNL 14/09/2000:

quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria pari a euro 492,56;

4) art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999:

somme non attribuite nell'anno 2010 pari ad euro 3.370,09.

Dalle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità viene detratta , in applicazione all'art. 9 c. 2 bis del D.Lgs. 165/2001 la somma pari a euro 75,01 in ragione del periodo di effettiva cessazione dal servizio del personale (euro 1.421,19 in ragione annua come precisato a pag. 5)

Il totale delle risorse variabili risulta così pari ad euro 60.049,84.

Il totale complessivo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate art. 31 e 32 CCNL 22.01.2004) risulta ammontare a euro 243.593,32.

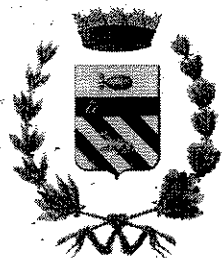
Risulta rispettato quanto previsto dall'art. 9 c. 2 bis del D.L. 98/2010 in quanto il fondo risorse decentrate anno 2011, calcolato secondo le indicazioni fornite dalla Corte dei conti sezioni riunite con deliberazione n. 51/2011, risulta essere inferiore a quello del 2010 come sottoportato:

Fondo totale <b>anno 2010</b>	euro 267.863,04
- Incentivi progettazione (art. 15 c. 1 lett. K CCNL 01/04/1999)	euro 11.966,90

= limite fondo <b>anno 2010</b>	euro 255.896,14
---------------------------------	-----------------

Fondo totale <b>anno 2011</b>	euro 243.593,32
- Incentivi progettazione (art. 15 c. 1 lett. K CCNL 01/04/1999)	euro 319,02

= limite fondo <b>anno 2011</b>	euro 243.274,30
---------------------------------	-----------------



**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (art. 17 CCNL 01/04/1999).**

Riguardo alla destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2011 si prevede quanto segue: (allegato C)

**1) art. 33 CCNL 22/01/2004:**

risorse destinate al pagamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 24/01/2004 pari a euro 49.202,35;

**2) art. 17 comma 2 CCNL 01/04/1999:**

**lettera a) Produttività di gruppo :**

- Sono quantificate in complessive euro 6.000,00 le risorse dirette ad incentivare, per le finalità di cui all'art. 17 c. 2 lettera a) CCNL 01/04/1999, il progetto "Servizio integrativo asilo nido mese di Luglio 2011" approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 77 del 21/07/2011. Il progetto prevede la partecipazione del personale educativo dell'asilo nido (n. 7 educatrici) alla realizzazione delle cinque settimane integrative di attività previste dal calendario scolastico concertato in data 28/12/2009 ( al massimo quattro per ogni educatrice). Gli incentivi verranno liquidati, dopo che l'ODV avrà attestato il raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, sulla base di due criteri di riparto che così si sintetizzano : 50% per l'**apporto quantitativo** alle attività del progetto (n. settimane effettuate) e 50% per l'**apporto qualitativo** alle medesime attività sulla base della valutazione che verrà effettuata dalla Coordinatrice del Servizio ( i relativi fattori di valutazione sono contenuti nel testo del progetto approvato con la deliberazione precitata).

**lettera a) Produttività collettiva:**

- risorse destinate ad incentivare le performance individuali del personale pari a euro 26.063,05;

Tali risorse sono ripartite in base ai criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 21/07/2011, come successivamente modificato ed integrato con deliberazione di G.C. n. 88 del 20/09/2011, cioè tra le varie unità organizzative dell'Ente tenuto conto del personale assegnato e delle varie categorie di appartenenza . L'effettiva entità delle risorse sarà determinata in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'ODV. La quota individuale spettante a ciascun dipendente , diversificata in base alla





categoria di appartenenza, sarà differenziata in base alla valutazione complessiva riportata cioè in base al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati e in base ai comportamenti agiti.

I criteri del nuovo sistema di valutazione risultano improntati a principi di premialità e selettività e risultano collegati al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG 2011, ed esplicitati nel Piano della Performance approvato con deliberazione di G.C. n. 80 del 21/07/2011, finalizzati a soddisfare i bisogni dei cittadini e al mantenimento e miglioramento degli standard dei servizi erogati anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ente.

Tutto quanto sopra illustrato è finalizzato alla concreta applicazione dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009. A tal fine occorre disporre di maggiori risorse da destinare al sistema delle performance riducendo di conseguenza quelle destinate ad istituti fissi aventi carattere di continuità.

**lettera b)** costituzione del fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999 pari a euro 77.902,78. Non vengono previste ulteriori risorse per le progressioni economiche.

**lettera d)** Vengono rideterminati i criteri per l'indennità di maneggio valori comportanti a regime una riduzione dei fondi destinati a tale istituto.

Le risorse per il pagamento delle indennità di maneggio valori, turno e reperibilità secondo la disciplina prevista dai vigenti CCNL nazionali e decentrati ammontano a euro 31.999,93;

**lettera e)** Viene completamente rivisto l'istituto dell'indennità di disagio in aderenza alle disposizioni contrattuali e all'orientamento ARAN (parere RAL n. 199) secondo il quale l'indennità di disagio prevista dall'art. 17 c. 2 lett. e) del CCNL 01/04/1999 vale a remunerare specifiche modalità della prestazione lavorativa realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

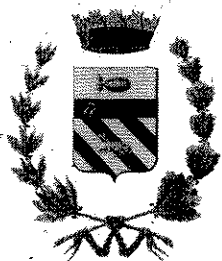
Si prevede il riconoscimento dell'indennità di disagio solo per compensare l'esercizio di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziate rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti, comportanti per almeno un giorno alla settimana il frazionamento in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali.

L'applicazione di tale criterio comporta una riduzione dei fondi destinati a tale istituto.

Le risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni di particolare disagio da parte del personale delle categorie A, B e C ammonta a euro 4.507,83;

**lettera f)** Vengono rivisti i criteri in base ai quali per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Risorse destinate al pagamento dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano responsabilità da parte del personale della categoria D che non risulta incaricato delle



funzioni dell'area della Posizioni Organizzative e per alcune figure di cat. B e C, pari a euro 5.200,00

**lettera g)** risorse destinate al pagamento degli incentivi derivanti dalla applicazione dalla progettazione interna, dalla applicazione del D.Lgs. 446/1997 e dall'art. 54 CCNL 14/09/2000 pari a euro 33.282,44.

I relativi fondi sono ripartiti tra i dipendenti interessati sulla base dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti così come modificati da ultimo a seguito degli accordi di cui al CCDI stipulato in data 29/12/2010.

**lettera i)** Vengono rivisti i criteri in base ai quali riconoscere le indennità destinate a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie D, C e B incaricato con atto formale delle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale e del personale addetto all'URP, eliminando la cumulabilità delle diverse indennità. Le risorse a ciò destinate ammontano a euro 2.225,00;

**3) art 7 c. 4 e c. 7 CCNL 31/03/1999** : oneri derivanti dalla applicazione della norma contrattuale relativamente al personale dell'area vigilanza inquadrato nella ex quinta qualifica funzionale, pari a euro 272,68.

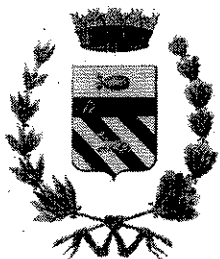
**4) art. 31 comma 7 CCNL 14/09/2000.**

Al personale educativo degli asili nido compete un'indennità mensile lorda pari a euro 61,97 per 10 mesi di anno scolastico pari a euro 619,75. Le risorse complessive ammontano a euro 6.833,41;

Si precisa che le somme indicate nella lettera a), lettera d), lettera e), lettera f), lettera i) potranno subire variazioni in sede di consuntivo.

Gli **effetti attesi** dalla presente applicazione unilaterale delle materie oggetto del mancato accordo relativo al CCDI 2011 – 2013 fino alla successiva sottoscrizione, ai sensi dell'art. 40 c. 3 ter del D.Lgs. 165/2001 in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini, sono principalmente riconducibili alla stretta relazione tra incentivi economici e sistema delle performance organizzative ed individuali. A tal fine si è perseguito l'obiettivo di disporre di maggiori risorse da destinare al sistema delle performance riducendo di conseguenza quelle destinate ad istituti fissi aventi carattere di continuità, come dettagliatamente sopra illustrato.

In particolare la produttività è improntata a principi di premialità e selettività e risulta collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG 2011, approvato con deliberazione di G.C. n. 79 del 21/07/2011, finalizzati a tradurre le linee strategiche previste dalla R.P.P. in obiettivi operativi (obiettivi strategico-operativi) oppure al



miglioramento degli standard dei servizi/processi al fine di attivare/migliorare i servizi al cittadino.

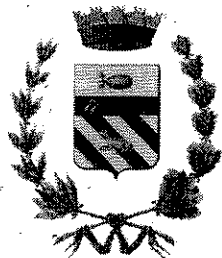
Ogni singolo obiettivo è stato sviluppato nel Piano della Performance 2011 – 2013, approvato con deliberazione di G. C. n. 80 del 21/07/2011, con la chiara individuazione dei seguenti elementi :

- Collegamento con il programma e progetto RPP e progetto PEG;
- La finalità da raggiungere , il peso attribuito e il personale partecipante;
- La suddivisione in azioni o fasi con il relativo diagramma dei tempi;
- Gli indicatori di performance con i relativi valori attesi (target).

In dettaglio, non esaustivo, si evidenziano i principali obiettivi /progetti che sono finalizzati alla garanzia del servizio pubblico, all'interesse specifico della collettività e con un impatto diretto sui servizi offerti ai cittadini:

- Revisione grafica del sito internet;
- Attivazione servizio newsletter ai cittadini;
- Pagamenti on line;
- Migliorare la qualità dei ripristini stradali;
- Migliorare l'efficacia del sistema di spezzamento meccanico delle strade;
- Favorire la mobilità ciclopeditone verso il Parco di Monza realizzando adeguato percorso;
- Offrire un servizio alle famiglie che per motivi di lavoro devono posticipare l'orario di uscita da scuola dei propri figli;
- Creare momenti educativi, formativi, aggregativi e culturali rivolti alle famiglie e destinati all'intera cittadinanza;
- Offrire alla cittadinanza la possibilità di accesso alla Biblioteca Civica anche una sera a settimana e il Sabato pomeriggio in orario invernale;
- Attivazione Ufficio Patrimonio e riorganizzazione della riscossione dei canoni alloggi ERP e spazi comunali;
- Riqualificazione Parco Rodari;
- Implementazione presidio e vigilanza della velocità e del rispetto del Codice della Strada;
- Ampliamento ed ottimizzazione reti ed onde convogliate presso i vari plessi scolastici.

Complessivamente il totale delle risorse stabili, ammontante a euro 183.543,48 copre integralmente i costi delle progressioni orizzontali (euro 77.902,78), dell'indennità di comparto (euro 49.202,35 ), delle indennità del personale educativo dell'asilo nido (euro 6.833,41), l'indennità di reperibilità (euro 12.211,09), l'indennità di disagio (euro 4.507,83) e l'indennità di turno (euro 17.268,84), maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000 (euro 103,85), oneri derivanti dalla applicazione della norma contrattuale relativamente al personale dell'area vigilanza - art 7 c. 4 e c. 7 CCNL 31/03/1999 – (euro 272,68).



**Comune di VILLASANTA**

**UFFICIO DEL PERSONALE**

Piazza Martiri della Libertà, 7 - 20058 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mi.it

**COMPATIBILITA' DEI COSTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DECENTRATO CON I VINCOLI DI BILANCIO.**

Il fondo per le risorse decentrate ammonta complessivamente a euro 243.593,32.

Le risorse destinate al finanziamento dei fondi sono previste e stanziare in bilancio nei rispettivi capitoli di spesa per il personale per l'anno 2011 come indicati nelle determinazioni n. 329 del 29/07/2011, n. 397 dell'11/10/2011 e nella determinazione emessa in data odierna.

**RISPETTO DEI VINCOLI DI LEGGE E CONTRATTUALI.**

Come già evidenziato nella relazione, quanto contenuto nella applicazione unilaterale delle materie oggetto del mancato accordo relativo al CCDI 2011/2013 rispetta le norme di legge, in particolare il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e i contratti collettivi nazionali in vigore. In particolare le materie rientrano tra quelle soggette a contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 16 c. 1 del CCNL 31/03/1999, ai sensi dell'art. 4 c. 2 lett. a), b), c), d), e) h) e dell'art. 17 c. 1 lett. i) del CCNL 01/04/1999, ai sensi degli art. 31 c. 5, 36 e 37 del CCNL 14/09/2000.

Villasanta, 13/12/2011

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE**

(Dr.ssa Laura Castoldi)

**All. sub A)**

**APPLICAZIONE UNILATERALE DELLE MATERIE  
OGGETTO DEL MANCATO ACCORDO RELATIVO AL  
CCDI 2011 - 2013 FINO ALLA SUCCESSIVA  
SOTTOSCRIZIONE  
(art. 40 c. 3 ter D.Lgs n. 165/2001)**

**TITOLO I  
Disposizioni generali**

**Art. 1  
Campo di applicazione**

1. L'applicazione unilaterale concerne la disciplina, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, delle materie che la stessa contrattazione collettiva riserva a quella decentrata, fermo rimanendo l'esclusione delle materie che la legge (in particolare l'art. 40 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) sottrae alle relazioni sindacali.
2. Esso si applica a tutto il personale del Comune di Villasanta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o con rapporto di lavoro a tempo parziale.
3. Persegue la finalità di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità delle performance ai sensi dell'art. 45 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

**Art. 2  
Durata**

1. L'applicazione unilaterale decorre dall'01/12/2011 fatte salve le diverse decorrenze indicate nei singoli istituti. Essa mantiene tutti i suoi effetti giuridici fino alla data della successiva sottoscrizione ai sensi dell'art. 40 c. 3 ter del D.Lgs. 165/2001.

## **TITOLO II**

### **Disposizioni diverse**

#### **Art. 3**

#### **Formazione e aggiornamento del personale**

1. Il Comune di Villasanta promuove e favorisce la formazione , l'aggiornamento, la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze professionali del personale garantendo a tutti opportunità di partecipazione.
2. L'attività di formazione è rivolta a soddisfare il fabbisogno formativo dettato da :
  - ☐ Nuove assunzioni
  - ☐ Mutamento di profilo professionale
  - ☐ Obblighi di legge
  - ☐ Innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
  - ☐ Necessità di aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze .

#### **Art. 4**

#### **Attività di formazione**

1. L'attività di formazione si sviluppa su uno o più dei seguenti livelli : formazione strategica, formazione professionale , formazione informatica.
- 2 . La formazione strategica è volta allo sviluppo delle competenze in materia di gestione dell'organizzazione e delle risorse umane, di comunicazione e di gestione dei servizi rivolti all'utenza. Essa si rivolge a tutto o parte del personale ed ha l'obiettivo di dotare l'Ente degli strumenti necessari per fronteggiare i processi di trasformazione.
- 3 . La formazione professionale riguarda lo sviluppo delle conoscenze di base e tecnico-professionali ed è pertanto volta a far acquisire o a favorire la maggiore qualificazione nelle competenze proprie del profilo professionale di appartenenza, nonché l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettono maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

La formazione potrà essere trasversale o comune a più settori o settoriale. A quest'ultima verranno destinati specifici budget di settore in funzione delle necessità formative pianificate da ciascun Responsabile.

Al personale neo assunto o che a seguito di processi di mobilità abbia mutato profilo professionale verrà garantito l'affiancamento di un collega del medesimo servizio con funzioni di tutor.

4. Riguardo allo sviluppo delle conoscenze informatiche di base o inerente a programmi applicativi specializzati sarà privilegiato l'affiancamento /docenza interna da parte degli addetti al CED.

**Art. 5**  
**Piano annuale della formazione**

1. Annualmente previa rilevazione dei fabbisogni formativi dei vari settori l'Ente sulla base di quanto sopra predispone il Piano della formazione in cui sono indicati:
  - tipologia dei corsi e lavoratori partecipanti tenuto conto delle priorità d'intervento;
  - ammontare delle risorse da impiegare
2. Tale piano , da approvarsi da parte della Giunta Comunale, verrà comunicato successivamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alle RSU.
3. L'Ente, compatibilmente con i vincoli e limiti imposti dalla normativa, destina alla formazione una percentuale pari all'1% della spesa complessiva del personale comprensiva degli oneri riflessi. Le somme destinate alla formazione, nei limiti di cui sopra, non spese nell'esercizio finanziario di riferimento verranno utilizzate nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

**Art. 6**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e alle condizioni di lavoro del personale.
3. Particolare attenzione sarà posta alle misure necessarie da mettere in campo per facilitare l'attività dei lavoratori disabili.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Ugualmente assicura adeguata formazione ai lavoratori incaricati della prevenzione incendi e del primo soccorso.

### **Titolo III**

#### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

#### **Art. 7**

##### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività**

1. Le risorse annuali destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi dell'ente nonché a premiare la performance individuale e organizzativa connessa in particolare al soddisfacimento del cittadino destinatario dei servizi e degli interventi, secondo sistemi premiali selettivi basati su logiche meritocratiche. E' vietata la distribuzione di incentivi e premi legati alla produttività/performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Le risorse quantificate annualmente dall'amministrazione Comunale nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dai CCNL, verranno destinate e ripartite tra i diversi istituti previsti dal CCNL e dalla legge secondo quanto di seguito disciplinato. Le modalità di utilizzo delle risorse verranno determinate con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata qualora vengano modificati i criteri di cui al presente CCDI.
3. Per gli anni 2011 – 2012 – 2013 il trattamento economico collegato alla applicazione degli istituti di cui al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

#### **Art. 8**

##### **Criteri per il riconoscimento dell'indennità di disagio.** **(art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)**

Compensa l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C .

Per attività disagiate non si intendono condizioni o situazioni di lavoro che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, ma determinate attività , motivate anche da esigenze temporanee, svolte in condizioni o situazioni particolarmente scomode, pesanti o pericolose rispetto a quelle degli altri lavoratori.

Le condizioni particolarmente disagiate vengono al momento così individuate :

1. Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee, di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziate rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza, o dai dipendenti del medesimo profilo professionale e comportanti, per almeno un giorno alla settimana, il frazionamento in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali, purché non rientranti nelle tipologie contrattuali che danno



già luogo a specifiche indennità (turno – reperibilità – orario notturno, festivo e notturno festivo);

L'indennità di disagio è fissata nella misura di euro 28,00 lorde mensili. Essa è corrisposta su base mensile solo per il tempo effettivamente dedicato alle attività rientranti nelle condizioni sopraindicate ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore che segnala all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni disagiate sopraindicate.

#### **Art. 9**

##### **Indennità di rischio**

**(art. 37 CCNL 14/09/2000 e art .41 CCNL 22/01/2004)**

Non risultano al momento individuate prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti dell'Ente.

#### **Art. 10**

##### **Indennità di reperibilità**

**(art. 23 CCNL 14/09/2000)**

Presso l'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità per l'area tecnica. Esso verrà remunerato secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

#### **Art. 11**

##### **Indennità di turno**

**(art. 22 CCNL 14/09/2000)**

Compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro effettuato secondo turnazioni qualora ricorrano le condizioni di cui all'art. 22 CCNL 14/09/2000.

Le relative indennità, non cumulabili con quelle di disagio, sono corrisposte mensilmente nelle misure e secondo quanto previsto dalla succitata norma contrattuale.

**Art. 12**  
**Indennità per orario notturno, festivo e notturno festivo**  
**(art. 24 c. 5 CCNL 14/09/2000)**

Compensa il disagio derivante in caso di prestazione lavorativa ordinaria notturna, festiva e notturno festiva. Le relative percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria sono corrisposte mensilmente nelle misure previste all'art. 24 c. 5 del CCNL 14/09/2000 alle condizioni ivi indicate.

**Art. 13**  
**Criteri per l'assegnazione di specifiche responsabilità**  
**(art. 17 c. 2 lett. f CCNL 01/04/1999)**

L'indennità compensa l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B – C – D non incaricato di posizione organizzativa.

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con atto formale del responsabile del settore competente.

Le specifiche responsabilità in oggetto sono rilevabili in una delle seguenti fattispecie:

1. incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
2. incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico - professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
3. incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato nella misura massima di euro 1.300,00, fermo restando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

Criteri per la determinazione del compenso:

- relativamente alle fattispecie di cui ai punti 1) l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
  - grado di complessità della struttura e delle relative funzioni : struttura complessa composta da più servizi **euro 500,00 annui lordi**, unità organizzativa semplice **euro 300,00 annui lordi** ;
  - potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) **euro 300,00 annui lordi**;
  - quantità del personale coordinato : da 3 a 5 dipendenti **euro 150,00 annui lordi**, oltre 5 dipendenti **euro 300,00 annui lordi**;
  - livello di autonomia : elevata autonomia organizzativa **euro 200,00 annui lordi**, discreta autonomia organizzativa **euro 100,00 annui lordi**;

- relativamente alla fattispecie di cui al punto 2) l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.

- fattispecie di cui al punto 3) : **euro 300,00 annui lordi** da corrispondersi solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra loro, né cumulate con quelle di cui all'art. 17 c. 2 lett. i .

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità rientranti nelle fattispecie sopraindicate vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, quantificate sulla base dei criteri soprastabiliti , verranno liquidate e suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta del responsabile del settore competente.

I criteri e gli importi previsti dal presente articolo per l'assegnazione di specifiche responsabilità si applicano a decorrere dal 01/01/2011.

#### **Art. 14**

##### **Fattispecie specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 01/04/1999)**

L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D identificate al momento nelle qualifiche di :

1. stato civile e anagrafe : esercizio delega parziale euro 150,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 300,00 annui lordi;
2. addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino : euro 300,00 annui lordi;

Le indennità di cui ai punti 1) 2) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

I provvedimenti di attribuzione delle qualifiche sopraindicate ( con specificazione delle deleghe parziali o totali) vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, secondo gli importi soprastabiliti , verranno liquidate e suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta dei responsabili del settore competente.

**Art. 15**  
**Importi indennità maneggio valori**  
**(art. 36 CCNL 14/09/2000)**

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata, spetta una indennità giornaliera pari a :

Totale annuo valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da euro 2.400,00 a euro 6.000,00	Euro 0,52
Da euro 6.001,00 a euro 15.000,00	Euro 1,03
Oltre euro 15.001,00	Euro 1,55

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio , e verrà liquidata annualmente a consuntivo con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale.

**Art. 16**  
**Incentivi economici servizio aggiuntivo asilo nido mese di Luglio**  
**(art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)**

Le educatrici sulla base di un progetto predisposto dalla Coordinatrice , garantiscono il servizio aggiuntivo di apertura del Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000, di una massimo di quattro settimane integrative.

Ad avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di gruppo , attestato dall'Organo di Valutazione previa relazione della Coordinatrice dell'Asilo Nido, verrà riconosciuto un incentivo economico . Tale incentivo per l'anno 2011 viene quantificato in complessivi euro 6.000,00. Tale incentivo verrà distribuito tra il personale educativo interessato sulla base dell'apporto individuale quali – quantitativo valutato dalla Coordinatrice del servizio.

### **Art. 17**

**Criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziati con le risorse di cui all'art. 15 c.1 lett. K CCNL 01/04/1999.**  
(art. 17 c. 2 lett. g CCNL 01/04/1999)

Le specifiche attività previste sono :

- progettazione interna ai sensi dell'art. 92 c. 5 D.Lgs. 163/2006;
- recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'art. 59 c. 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997

I relativi fondi sono ripartiti tra i dipendenti interessati sulla base dei criteri previsti nei rispettivi regolamenti comunali così come modificati da ultimo a seguito degli accordi di cui al CCDI stipulato in data 29/12/2010.

### **Art. 18**

**Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle Performance**  
(art. 17 c. 2 lett. a CCNL 01/04/1999)

Le risorse che residuano dall'utilizzo dei diversi istituti contrattuali descritti nei precedenti articoli secondo i criteri ivi previsti, sono destinate a valorizzare e incentivare la performance individuale del personale. La valutazione dei dipendenti ai fini dell'erogazione degli incentivi per la performance avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato dalla Giunta Comunale su proposta dell'ODV. Il nuovo sistema di valutazione ha effetto ai fini degli incentivi per la performance relativi all'anno 2011. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato e delle relative categorie di appartenenza.

L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'O.D.V. Le economie realizzate andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

La quota individuale per ciascun dipendente, diversificata in base alla categoria di appartenenza, verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati sia alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta con deliberazione n. 79 del 21/07/2011 e successivamente modificato con deliberazione n. 88 del 20/09/2011 per il periodo transitorio di cui all'art. 6 del D.Lgs. 141/2011.

Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazione delle risorse destinate alla performance.

Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

**Art. 19**  
**Criteri per progressioni all'interno della categoria.**  
**(ART. 17 c. 2 lett. b) CCNL 01/04/1999)**

Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati conseguiti nella performance individuale rilevati dal sistema di valutazione delle performance.

**Requisiti:**

1. art. 9 CCNL 11/04/2008 : il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
2. aver conseguito nell'anno di riferimento (anno in cui vengono destinate le risorse alle nuove progressioni economiche) e nei due anni precedenti una valutazione della performance individuale , riferita alla sola area dei comportamenti/competenze, non inferiore a 24/30, senza nessun fattore valutato al di sotto di 20/30, ed in particolare nell'area delle competenze professionali e capacità tecniche, un punteggio non inferiore al valore di 24/30.

I dipendenti verranno collocati in graduatorie separate (una per le categorie giuridiche A e B; una per la categoria C, una per la categoria D, una per i titolari di P.O.) , in ordine decrescente in base al punteggio conseguito nell'anno di riferimento.

Le risorse destinate annualmente alle nuove progressioni economiche vengono distribuite , in misura proporzionale tra le varie categorie , tenendo conto del personale collocato nelle singole categorie nonché del costo medio del valore delle progressioni di ogni categoria.

La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento e le progressioni economiche avranno decorrenza dal mese successivo a quello in cui si determina la disponibilità delle relative risorse finanziarie.

A parità di punteggio avrà precedenza chi si sarà collocato nel triennio considerato più volte in fascia E ) ed in subordine nella fascia D).

In caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggior anzianità di servizio .

Non sono previste nuove progressioni economiche per gli anni 2011 – 2012 – 2013 anche considerando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010 .

**QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2011, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (RISORSE DECENTRATE) (art. 31 e 32 del CCNI sottoscritto il 22/01/2004)**

**A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' DETERMINATE SECONDO LA PREVIGENTE NORMATIVA CONTRATTUALE.**

	anno 2011
1. Somma da destinare alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 c. 1 lettera a) del CCNL 01.04.1999)	€ 81.096,67
2. Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 ai sensi dell'art. 32 CCNL 06/07/1995 (art. 15 c. 1 lettera b) del CCNL 01.04.1999)	€ 12.928,60
3. Insieme delle risorse già destinate nell'anno 1998 al L.E.D.	€ 13.098,06
4. Risorse destinate alla indennità di direzione e di staff alla ex qualifica VIII ai sensi dell'art. 37c. 4 del CCNL 06.07.1995 (art. 15 c. 1 lettera h) del CCNL 01.04.1999)	€ 2.760,89
5. Importo pari allo 0,52 % del monte salari 1997 a decorrere dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000 (art. 15 c. 1 lettera j) del CCNL 01/04/1999)	€ 10.171,34
6. Quota del trattamento accessorio già destinato al personale trasferito a seguito di processi di decentramento e/o delega di funzioni (art. 15 c. 1 lettera l del CCNL 01.04.1999) e ai titolari di p.o.	-€ 11.799,27
7. Importo pari all 1,1% del monte salari 1999, a decorrere dal 01.01.2001 (art. 4 c. 1 CCNL 05/10/2001)	€ 23.205,49
8. Retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato a far data dal 01.01.2000 (art. 4 comma 2 del CCNL 05/10/2001)	€ 8.725,34
<b>1° TOTALE</b>	<b>€ 140.187,12</b>

**B) INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE ALLA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI**

B.1 relative all'anno 2003 (art. 32 CCNL 22/01/2004)	
1) Importo pari allo 0,62 % del monte salari 2001 , esclusa la dirigenza (comma 1) ...	€ 11.521,36
2) importo pari allo 0,50 % del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 2 e 3 )	€ 9.291,42
B.2 relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 CCNL 09/05/2006)	
1) importo pari allo 0,50 % del monte salari 2003, esclusa la dirigenza (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 10.059,00
B.3 relative all'anno 2008 e successivi (ART. 8 conl 11.04.2008)	
1) Importo pari allo 0,60 del monte salari 2005 esclusa la dirigenza ( per i soli enti che rientrano nei parametri di cui al comma 1 e nei quali il rapporto del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)	€ 12.671,85
<b>2° TOTALE</b>	<b>€ 43.543,63</b>

<b>TOTALE PARZIALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>€ 183.730,75</b>
Riduzione fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010	
convertito in legge 30/07/2010 n. 122 ( euro 3.548,31 in ragione annua)	-187,27
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>€ 183.543,48</b>

<b>C) INCREMENTO DELLE RISORSE CON IMPORTI AVENTI CARATTERISTICHE DI EVENTUALITÀ E VARIABILITÀ</b>	
C1. Risorse da specifiche disposizioni di legge (art. 15 c.1 lettera k) CCNL 01/04/1999	
a) progettazione interna	€ 319,02
b) quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59 c.1 lettera p) D.Lgs. 446/1997	€ 32.470,86



C2. Integrazione di fondi art. 15 c.2 CCNL 01.04.1999 (delibera di G.C. n. 77 del 21/07/2011)	€ 23.472,32
C3. Quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14.09.2000)	€ 492,56
C4. Residui anno 2010 (art. 17 c. 5 CCNL 01/04/1999)	€ 3.370,09
<b>3° TOTALE PARZIALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 60.124,85</b>
Riduzione fondo ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 convertito in legge 30/07/2010 n. 122 (euro 1.421,19 in ragione annua)	-75,01
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>€ 60.049,84</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 243.593,32</b>

**ALLEGATO C)**

**UTILIZZO PER L'ANNO 2011 DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.**

<b>1) Risorse di cui all'art. 17 c. 2 lett.g)</b>	
1a)Progettazione interna	€ 319,02
1b)Recupero evasione fiscale D.Lgs. 446/1997	€ 32.470,86
<b>2)Quota parte rimborso spese per notificazioni</b>	€ 492,56
<b>3) Indennità di comparto</b>	€ 49.202,35
<b>4)Indennità personale educativo</b>	€ 6.833,41
<b>5)Progressione orizzontale</b>	€ 77.902,78
<b>6)Nuove progressioni orizzontali</b>	€ 0,00
<b>7)Personale area vigilanza</b>	€ 272,68
<b>8)Indennità di reperibilità</b>	€ 12.211,09
<b>9)Indennità di disagio</b>	€ 4.507,83
<b>10)Indennità di turno</b>	€ 17.268,84
<b>11)Maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000</b>	€ 103,85
<b>12)Maneggio valori</b>	€ 2.520,00
<b>13) Specifiche responsabilità</b>	
13a) art. 17 c. 2 lett. f)	€ 5.200,00
13b) art. 17 c. 2 lett. i)	€ 2.225,00
<b>14) Incentivi legati ad obiettivi di gruppo</b>	
(art. 17 c. 2 lett.a)	
14a) settimane integrative personale educativo	
asilo nido	€ 6.000,00
	€ 217.530,27
<b>15) Produttività collettiva</b>	€ 26.063,05
<b>TOTALE</b>	<b>€ 243.593,32</b>