

COMUNE DI MASSALOMBARDA
(Provincia di Ravenna)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI MASSALOMBARDA PER L'ANNO 2010**

Il giorno 21 del mese di dicembre dell'anno 2010, presso la sede comunale a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Massalombarda, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Segretario Generale (Paolo Cantagalli) - Presidente _____

Francesco Beltrani _____

Marco Cerfogli _____

Ilaria Pondi _____

R.S.U., nelle persone di:

BERTULLI LUCIANA _____

BURZACCHI EMANUELA _____

MARCHIANI SILVIO _____

RICCI PICCILONI GIULIANA _____

ZARDI LUANA _____

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Corinna Armuzzi (CGIL FP) _____

Fabio Tommasoni (UIL FPL) _____

Roberto Baroncelli (FPS CISL) _____

Sergio Menegatti (DICCAP - SULPM) _____

(Il CSA Regioni e Autonomie Locali risulta assente benché invitato)

Richiamata la preintesa siglata il 20/10/2010 e la delibera della Giunta n. 132 del 14/12/2010 che autorizza la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2010;

sottoscrivono l'allegato di contratto collettivo decentrato integrativo;

**ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA
VIGENTE**

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2010. Per le parti non modificate si richiamano integralmente il CCDI del 20/12/2005 e il CCDI del 22/12/2008.

2. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI, che è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; viene fatto,

comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010), fatte salve eventuali modifiche, per il triennio 2010 – 2012 non sarà stipulato il CCNL. Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità. Inoltre, ai sensi del comma 2 bis del suddetto art. 9, dall'1/1/2011 al 31/12/2013 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non potranno superare quelle del 2010, salvo riduzione proporzionale in caso di decremento del personale o incremento, sempre proporzionale, in caso di incremento dell'organico.

4. Le parti sono informate che, qualora una disposizione ministeriale interpretativa del comma 4 del suddetto art. 9 stabilisse che i dipendenti dell'ente devono restituire quanto percepito con il CCDI dell'11/12/2009 ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 31/7/2009, il relativo importo pari a € 4.189,54 sarà detratto dall'importo destinato alla produttività.

ART.2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART.3 - INCENTIVI PER LE ATTIVITA' PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Gli importi per l'applicazione di questo istituto andranno ad integrare il fondo destinato agli istituti variabili e saranno erogati secondo le modalità indicate in appositi regolamenti concertati, a fini di omogeneità nell'area, dalle delegazioni sindacale e di parte pubblica della Bassa Romagna.

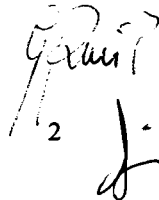

2. Gli oneri e l'IRAP su questi incentivi sono a carico dei dipendenti beneficiari.

3. Dalla data della stipula del presente contratto integrativo l'ente nella quantificazione degli incentivi da destinare al personale interno ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs 163/2006 aggiungerà l'importo dell'IRAP.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 6 del CCDI del 22/12/2008.

ART. 4 - COMPENSI PER LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. Le parti concordano di definire come disagiate quelle particolari condizioni di espletamento dell'ordinaria attività lavorativa che consista in una oggettiva disparità nei confronti della generalità dei lavoratori dell'Ente. Tali condizioni non possono comunque essere riferibili ad analoghe situazioni già disciplinate nell'ambito del CCNL e comportanti indennità quali ad esempio, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, indennità di turno, rischio, maneggio valori, vigilanza, lavoro straordinario e maggiorazioni orarie.



2. L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro nella misura a fianco di ciascuna indicata:

a) **personale impegnato nelle gestioni associate**, ad esclusione di quello beneficiario di incentivi da progetti speciali o da specifiche norme di legge, prevedendo per gli stessi un compenso massimo annuo di €. 300,00, secondo i criteri fissati a livello di area. Il suddetto importo verrà determinato tenuto conto delle percentuali di tempo di utilizzo nella gestione associata, indicate nei relativi progetti. Qualora questi non siano disponibili, il compenso sarà erogato sulla base di una relazione del capo servizio, che individuerà la percentuale di tempo dedicata ed i mesi di attività svolta per la gestione associata. Conseguentemente sarà percentualizzato l'importo massimo spettante;

b) **disagio maestre nido/materna** Alle educatrici del nido ed alle insegnanti della materna spetta per le attività aggiuntive previste dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 14/9/2000: € 25,82 a settimana, per un massimo di 4 settimane annue;

c) **personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza atmosferica o di pubblica sicurezza o di TSO, compresi gli addetti alla PM, qualora non vi sia personale in turno**, prevedendo per gli stessi una indennità per il disagio di dover intervenire prontamente senza essere inseriti in un piano per la reperibilità. Si prevede un compenso di € 28,00 a chiamata. A ciascun addetto non potrà essere erogato un'indennità superiore a € 300,00 annue;

d) **personale dell'ufficio demografico/Stato civile in caso di disbrigo delle pratiche di stato civile per le celebrazioni da svolgersi nelle giornate festive a beneficio del comune di Bagnara di Romagna**. Si prevede un compenso di € 50,00 a matrimonio. La liquidazione dei compensi dovute per l'anno sarà effettuata a consuntivo a seguito dell'avvenuto introito dei relativi rimborsi da parte del Comune di Bagnara di Romagna.

4. Quando non diversamente precisato, i compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni.

5. Ulteriori tipologie di disagio potranno introdursi con i contratti annuali relativi al riparto delle risorse, soltanto a seguito di modifiche organizzative che le rendano necessarie.

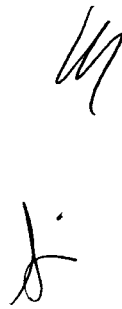
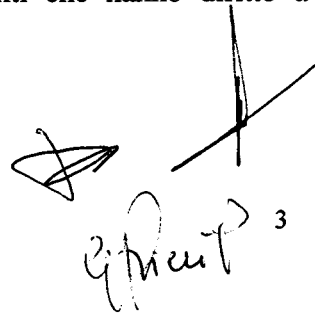
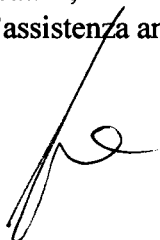
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 13 del CCDI del 22/12/2005 e successive modifiche e integrazioni.

ART. 5 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Il pagamento delle indennità di maneggio valori, turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo avverrà secondo la disciplina prevista dal contratto nazionale di lavoro, nei limiti fissati dai contratti decentrati integrativi annuali con i quali si ripartiranno le risorse.

2. L'indennità di rischio spetta ai sotto elencati profili professionali, qualora l'attività dei dipendenti inquadri negli stessi sia esposta continuamente e direttamente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. A questo fine il Capo Settore segnalerà annualmente con una relazione scritta e motivata al Servizio Amministrazione del Personale i dipendenti che hanno diritto a percepire detta indennità. I profili individuati sono i seguenti:

- personale operaio di cat. B;
- personale addetto all'assistenza anziani;
- esecutore cuoco;



- istruttori di vigilanza.

Questa indennità verrà erogata mensilmente.

3. L'indennità di turno sarà erogata mensilmente al personale del Settore Polizia Municipale per 6 giorni la settimana nel 2010 e per 7 negli anni successivi e al personale della casa protetta, a condizione che si verifichino le condizioni della turnazione.

4. L'indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo sarà erogata mensilmente al personale della Polizia Municipale (quando espletano servizi al di fuori delle turnazioni).

5. L'indennità maneggio valori di € 1,55 al giorno si corrisponde all'istruttore addetto al Servizio Economato per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

6. L'importo annuo maneggiato e le giornate di effettivo impegno del dipendente sono attestate da una relazione del responsabile della struttura di riferimento.

7. Nell'Ente è istituita la reperibilità nel Servizio Impianti Tecnologici e Viabilità a copertura delle 24 ore, vale a dire dalle ore 00 alle ore 24 di ogni giorno dell'anno. Alla persona in reperibilità, per ogni turno si liquida l'indennità di reperibilità prevista dal CCNL vigente per le ore spettanti fatta eccezione per le ore della medesima giornata in cui il dipendente ha prestato regolarmente servizio ordinario, senza dar luogo a maggiorazioni per le restanti ore.

8. Le indennità previste dal presente articolo potranno essere erogate ad ulteriori gruppi di lavoratori con i contratti annuali relativi al riparto delle risorse, soltanto al verificarsi delle condizioni organizzative che rendano necessaria la loro erogazione.

9. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate per i soli giorni di servizio effettivamente svolti. A questo fine il Capo Settore produrrà specifiche relazioni alle scadenze concordate con il Servizio Amministrazione del Personale.

10. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui al presente articolo, continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

11. Il presente articolo sostituisce l'art. 14 del CCDI del 22/12/2005 e successive modifiche e integrazioni.

ART. 6 COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

1. I compensi per le responsabilità sono destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa come segue.

1) Ai dipendenti di cat. D con responsabilità di ufficio / di procedimento e/o svolgenti funzioni vicarie o comunque con compiti che comportino elevato grado di responsabilità viene riconosciuta a tale titolo un'indennità annua fino a € 2.500,00, come di seguito specificata:

- Ai Vice Capo settori non incaricati di PO che svolgono compiti di vicarietà rispetto al settore in caso di assenza del caposettore si eroga un'indennità massima di € 2.500,00 annui, graduata dal Segretario Generale in relazione alle responsabilità affidate;

BR

- All'Istruttore Direttivo di Vigilanza responsabile di Presidio Territoriale si erogano € 1.500,00 annui;
- Agli altri Dipendenti di cat. D non Vice Capo settori si eroga un'indennità massima € 1.000,00 cadauno, graduata dal Segretario Generale in relazione alle responsabilità affidate;

2) **Ai dipendenti di cat. C responsabili di Ufficio / di procedimento** viene riconosciuta per le responsabilità assegnate una indennità fino a € 1.000,00 annua cadauno.

3) **Agli ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale** viene riconosciuta un'indennità fino a € 300,00 annue come di seguito specificata:

- All'Ufficiale Elettorale € 300,00 annue;
- Agli Ufficiali di anagrafe/Stato civile Euro 200,00 annue;

4) **Agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico** viene riconosciuta un'indennità di € 300,00 annue;

5) **Al messo notificatore** viene riconosciuta un'indennità annua di € 300,00 tenuto conto delle responsabilità affidate;

6) **Al personale operaio del settore tecnico con compiti di coordinamento** si prevede l'erogazione di un'indennità annua fino a € 1.000,00, come di seguito specificato:

- a) **coordinatore squadre U.T.:** € 1.000,00;
- b) **capi squadra U.T.:** € 800,00;

7) **Al personale non ricompreso nelle altre tipologie di responsabilità previste dal presente articolo che effettua compiti particolari comportanti responsabilità, attestati dal Capo Settore** spetta un'indennità annua graduata dal Segretario Generale in relazione alle responsabilità affidate fino ad un massimo di € 1.000,00;

8) **Al personale addetto alla segreteria del Sindaco** che svolge funzioni plurime spetta una somma corrispondente a € 400,00 annue;

9) **Alle RAA** per le responsabilità di coordinamento affidate spetta una somma di € 650,00 annue;

10) **Alle Coordinatrici del nido e della materna** per le responsabilità di coordinamento affidate spetta una somma di € 520,00 annue.

2. I suddetti compensi cessano nel caso in cui al dipendente interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.

3. I compensi si erogano proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di attività sulla scorta di incarichi formalmente attribuiti. Il mese si considera per periodi superiori a 15 giorni.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 15 del CCDI del 22/12/2005 e successive modifiche e integrazioni.

ART. 8 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE AL DI FUORI DEI TURNI ORDINARI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE IMPEGNATO NEL PROGETTO SICUREZZA SUL TERRITORIO

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature that appears to be 'Lago' and another that looks like 'AR']

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale (ovvero quelle svolgentesi al di fuori dei turni ordinari del mattino e del pomeriggio) saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto al Corpo di Polizia Municipale, appartenente alle categorie C e D;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Comandante. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi aggiuntivi effettuati. Detti servizi avranno un peso diverso a seconda della fascia oraria in cui saranno svolti. I seguenti avranno peso 1: 17,00 - 23,00; 18,00 - 24,00. I seguenti avranno invece peso 2: 19,00 - 01,00; 20,00 - 02,00. Infine i seguenti avranno peso 3: 21,00 - 03,00; 22,00 - 04,00; 00,00 - 06,00. Per l'anno 2010 saranno incentivati con peso 1 anche i servizi effettuati nelle domeniche e nei giorni festivi, ivi compresi i turni di lavoro articolati in modalità "spezzato", al fine di corrispondere a particolari occasionali esigenze di servizio (a titolo esemplificativo: 9.00-12.00/14.00-17.00; 16.00-19.00/20.00-23.00) e quelli di 3 ciascuno per particolari e motivate esigenze straordinarie. A questo fine il Comandante produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale, nella quale certificherà il numero e la tipologia dei servizi effettuati dai singoli operatori.


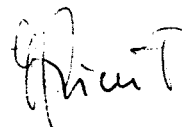
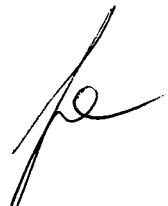
2. Al personale di vigilanza sono inoltre attribuite, se ed in quanto dovute: un'indennità di rischio, le indennità di turno, le maggiorazioni orarie per orario notturno, festivo e notturno - festivo, l'indennità per mancato riposo settimanale, la produttività individuale ed il lavoro straordinario.

3. Può inoltre essere erogata l'indennità di responsabilità secondo i criteri e nei limiti degli importi fissati dall'art. 6 del presente CCDI.

ART. 8 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA STAGIONE TEATRALE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nell'implementazione della stagione teatrale saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nell'attività anche di sera;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Capo Settore Servizi alla Persona produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.



6



ART. 9 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO QUALITA' SERVIZI EDUCATIVI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nel progetto qualità servizi educativi saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nel progetto;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Capo Settore Servizi alla Persona produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

ART. 10 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELL'IMPLEMENTAZIONE DELLA COMUNICAZIONE INTERNA / ESTERNA

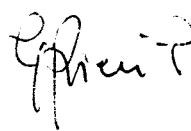
1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nell'implementazione della comunicazione interna / esterna saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nell'attività anche di sera;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Segretario Generale produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

ART. 11 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO MASSA IN CENTRO

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nel progetto Massa in centro saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nel progetto;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Capo Settore Tecnico Sviluppo Economico produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.



7



ART. 11 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO RIORGANIZZAZIONE SERVIZI MANUTENZIONE TERRITORIO

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nel progetto di riorganizzazione dei servizi di manutenzione del territorio saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nel progetto;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Capo Settore Tecnico Sviluppo Economico produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

ART. 12 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO REALIZZAZIONE RAGIONERIA ASSOCIATA

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale impegnato nel progetto di realizzazione della ragioneria associata nell'ambito dell'Unione saranno erogate secondo i seguenti criteri:




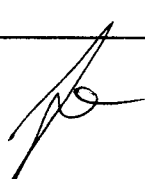
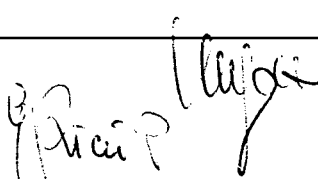


- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale impegnato nel progetto;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Capo Servizio UT Massa Lombarda del Settore Ragioneria dell'Unione produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

ART. 13 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo di cui al citato art 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2010 sarà ripartito come segue.

1.1 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE	PREVENT. (€)
A) Costituire il fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria:	
- PEO all'1/1/2010, comprese assegnazioni 2009	€ 58.290,00
- Incremento PEO da CCNL all'1/1/2010 con assegnazioni 2009	€ <u>3.535,00</u>
Totale	€ 61.825,00
Somme disponibili per nuove PEO	€ 8.500,00
	TOTALE (Escluse le PEO trasferite all'Unione nel 2010)

	€ 70.325,00
B) QUOTA PEO DA TRASFERIRE ALL'UNIONE - Da trasferimenti 2008: € 502,32 - da trasferimenti 2010: € 3.435,77	€ 3.938,09
C) Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 a tutto il personale dell'ex 8 ^a q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa.	0,00
D) Inquadramento vigili urbani alla ex 6 ^a q.f. (art.7 - comma 4 CCNL del 31/3/1999) (Chersoni Anna)	€ 140,41
E) Indennità educatrici asilo nido (art.31 - comma 7 CCNL del 14/9/2000)	€ 2.478,80
F) Maggiorazione indennità personale educativo (art.6 CCNL secondo biennio 2000 - 2001)	€ 2.386,44
G) Indennità di comparto (art.33 CCNL 22/1/2004) prevista:	€ 32.281,57
H) INDENNITA' DI COMPARTO DA TRASFERIRE ALL'UNIONE NEL 2009 (ART.33 CCNL 22/1/2004): - Da trasferimenti 2008: € 995,52 - da trasferimenti 2010: € 1.093,86	€ 2.089,38
I) IMPORTO DELLA PARTE FISSA DEL FONDO DA TRASFERIRE ALL'UNIONE	€ 2.092,28
L) QUOTA INCREMENTO PERCENTUALE DEL FONDO DA CCNL 11/4/2008, AI SENSI DELL'ART. 8, COMMA 2 (12/12 DELLA QUOTA PRO CAPITE SPETTANTE AL PERSONALE TRASFERITO ALL'UNIONE)	€ 292,52
M) Totale	€ 115.524,49
N) Importo disponibile da trasferire alla parte variabile del fondo	€ 93.167,07
TOTALE	€ 209.191,56

1.2 Trasferendo alla parte variabile del fondo € 93.167,07, si destinano € 8.500,00 alle nuove PEO.

1.3 Istituti contrattuali finanziati con la parte variabile del fondo

ISTITUTO CONTRATTUALE	PREVENT. (€)
Importo disponibile	€ 59.232,04
Importo trasferito dalla parte fissa del fondo	€ 93.167,07
Importo totale da destinare agli istituti della parte variabile	€ 152.399,11
A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali	€ 56.910,83 € 10.000,00 (Progetto speciale sicurezza sul territorio) € 1.700,00 (Progetto speciale stagione teatrale) € 12.000,00 per i seguenti progetti: 1) Progetto speciale qualità servizi educativi; 2) Progetto speciale implementazione comunicazione interna/esterna; 3) Progetto speciale Massa in centro;

	<p>4) Progetto speciale riorganizzazione servizi manutenzione territorio; 5) Progetto speciale ragioneria associata.</p> <p>€ 23.700,00 (Totale progetti speciali)</p> <p>€ 80.610,83</p>
B) Corrispondere per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale.	€ 32.140,00
C) Compensare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	€ 2.226,24
D) Compensare specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B,C,D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative in una misura non superiore a € 2.500,00.	€ 30.631,68
E) Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art.15.	L'importo transiterà nel Fondo proveniente da altri Capitoli del Bilancio
F) Incentivazione ai sensi dell'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999 da destinarsi al personale trasferito all'Unione: - all'Unione dal 2008: € 1.274,25 - all'Unione dal 2010: € 823,88	€ 2.098,13
G) Quota del salario variabile da trasferirsi all'Unione: - all'Unione dal 2008: € 3.770,16 - all'Unione dal 2010: € 922,07	€ 4.692,23

1.4 Le modalità di erogazione della produttività per centri di costo (PEG) sono descritte nel regolamento concertato a livello di area.

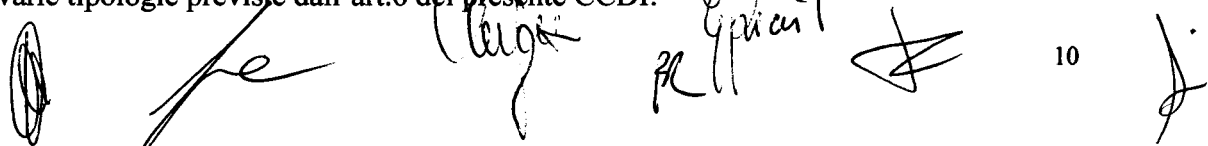
ART. 14 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 2.226,24 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art.4 del presente CCDI:

- a) **personale impegnato nelle gestioni associate: € 0,00;**
- b) **disagio maestre nido/materna: € 826,24;**
- c) **personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza atmosferica o di pubblica sicurezza o di TSO: € 1.300,00;**
- d) **Personale dell'ufficio demografico/Stato civile in caso di disbrigo delle pratiche di stato civile per le celebrazioni da svolgersi nelle giornate festive a beneficio del comune di Bagnara di Romagna: € 100,00.**

ART. 15 – RIPARTO RISORSE DESTINATE AI COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 30.631,68 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art.6 del presente CCDI:



1) **Dipendenti di cat. D con responsabilità di ufficio / di procedimento e/o svolgenti funzioni vicarie o comunque con compiti che comportino elevato grado di responsabilità:**

- a) Vice Capo settori non incaricati di PO: € 5.000,00 ;
- b) Istruttore Direttivo di Vigilanza Responsabile del Presidio: € 1.500,00;
- b) Altri Dipendenti di cat. D non Vice Capo settori: 3.166,66 (di cui uno per i primi due mesi dell'anno);

2) **Dipendenti di cat. C responsabili di Ufficio / di procedimento:** € 9.000,00;

3) **Ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale:**

- Ufficiale Elettorale € 300,00;
- Ufficiali di anagrafe/Stato civile: € 400,00;

4) **Addetti agli uffici relazioni con il pubblico:** € 1.200,00;

5) **Messo notificatore:** € 300,00;

6) **Personale operaio del settore tecnico con compiti di coordinamento:**

- a) **coordinatore squadre U.T.:** € 1.000,00;
- b) **capi squadra U.T.:** € 3.200,00;

7) **Personale non ricompreso nelle altre tipologie di responsabilità previste dal presente articolo che effettua compiti particolari comportanti responsabilità, attestati dal Capo Settore:** € 3.800,00;

8) **Personale addetto alla segreteria del Sindaco:** € 400,00;

9) **RAA:** € 325,02 (per i primi due mesi dell'anno);

10) **Coordinatrici del nido e della materna:** € 1.040,00.

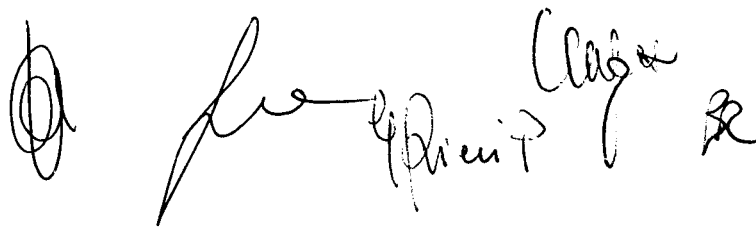
ART. 16 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO - FESTIVO

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 32.140,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art.5 del presente CCDI:

- a) Rischio € 6.510,00;
- b) Maneggio valori € 600,00;
- c) Reperibilità € 10.200,00;
- d) Turno € 14.500,00;
- e) Maggiorazioni orarie € 330,00.

ART. 17 – MODIFICA SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

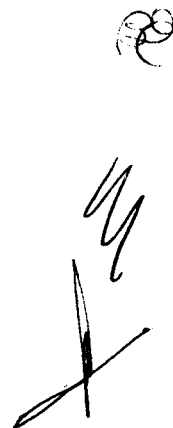
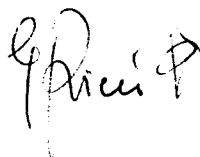

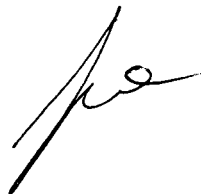
1. A titolo sperimentale, in vista della modifica del sistema in applicazione dell'art. 23 del D. Lgs 150/2009, il paragrafo 3.1 del sistema di valutazione delle competenze approvato con delibera della Giunta n. 157 del 30/12/2005 e modificato con delibera della Giunta n. 19 del 6/2/2007 è sostituito dal seguente:



3.1. Procedura di assegnazione delle risorse nel Comune di Massa Lombarda

1. La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria. (Si precisa che per percorsi di progressione si intendono i seguenti: A1 – A5; B1 – B6; B6 - B7; C1 – C4; C4 - C5; D1 – D6). Qualora i responsabili delle strutture siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Direttore Generale. Le parti concordano che il Comitato di Direzione individui sistemi correttivi che nell'arco di più esercizi, in ipotesi il triennio, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti. Eventuali quote residue andranno ad incrementare il fondo per le progressioni orizzontali dell'anno successivo.

2. Individuate le risorse da assegnarsi ai percorsi di categoria, si procede alla formazione della graduatoria.



COMUNE DI MASSALOMBARDA
(Stralcio determina n. 70 del 14/12/2010 del Segretario Generale)

1. Per il 2010 il fondo ex art.31 CCNL 22/1/2004 è costituito come segue:

1.1 PARTE FISSA

Unico importo, calcolato ai sensi dell'art.31, comma 2 nuovo CCNL	€ 155.850,90
CCNL 5/10/2001 – Art. 4 comma 2 Applicazione art.4, comma 2, CCNL secondo biennio 2000/2001: retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam riferiti a personale comunque cessato dal servizio negli anni dal 2000 al 2009	€ 14.899,76
CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 5, per incremento delle dotazioni organiche	€ 0,00
Economie sulle progressioni orizzontali realizzate nel 2009	€ 559,98
CCNL 22/01/2004 – art.32, comma 1 Incremento dello 0,62% del monte salari dell'anno 2001	€ 10.634,44
CCNL 22/01/2004 – art.32, comma 2 Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, essendo stata la spesa di personale dell'anno 2002 pari al 34,02 delle entrate correnti	€ 8.576,16
CCNL 22/01/2004 – art.32, comma 7 Incremento dello 0,20% del monte salari dell'anno 2001 per le alte professionalità	/
CCNL 09/05/2006– art. 4 comma 1 Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 (1.814.107,00x0,50%)	€ 9.070,54
CCNL 30/04/2008 art. 8 comma 2 Incremento dello 0,60% del monte salari dell'anno 2005 (1.901.364,00*0,60%)	€ 11.408,18
INCREMENTO PEO CCNL 22/01/2004	€ 2.132,26
INCREMENTO PEO CCNL 09/05/2006	€ 1.233,16
INCREMENTO PEO CCNL 31/07/2009	€ 1.032,63
DECURTAZIONE PARTE FISSA DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 6/BIS DEL D. LGS. 165/2001 PER TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ANZIANI ALL'ASP DELLA BASSA ROMAGNA Quota relativa al 2010, ai sensi del verbale di concertazione del 1/2/2010 approvato con delibera della Giunta n. 13 del 5/2/2010: - Indennità di comparto: € 2.306,80 - PEO: € 3.899,65	-€ 6.206,45

TOTALE € 209.191,56

1.2 PARTE VARIABILE

CCNL 05/10/2001 – art.4, c.4 e CCNL 01/04/1999 – art.15, comma 1 lett.d) Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, secondo la disciplina prevista dall'art. 4, comma 4, lett. a) e b) del CCNL 5/10/2001. 1) 50% delle sponsorizzazioni che il Comune di Massa Lombarda otterrà nel 2010, salvo verifica dell'effettivo introito, pari a € 107.600, così suddivise per iniziativa: a) Sponsorizzazioni banca per tesoreria: € 13.500,00; b) Iniziativa Riot: € 14.400,00; c) Sponsorizzazione HERA: € 75.000,00; d) Sponsorizzazione Fondazione Cassa di Risparmio e BCC: € 7.500,00; e) Sponsorizzazioni CON.AMI: € 2.300,00,	€ 49.099,52
---	-------------

<p>di cui si può utilizzare il 50%, pari a € 56.350,00;</p> <p>2) 50% delle somme che si incasseranno per prestazioni effettuate da dipendenti del Comune di Massa Lombarda per il Comune di Bagnara di Romagna nell'ambito della gestione associata dello sportello del territorio e da quest'ultimo rimborsate, come segue, considerato che il Comune di Massa Lombarda non sostiene ulteriori spese per questa attività: € 20.000,00 50% = € 10.000,00.</p> <p>Conseguentemente alle somme evidenziate ai sensi dell'art.43 Legge n.449/97 possono essere inserite nel fondo come segue:</p> <p>a) totale = € 66.350,00 b) oneri a carico ente (26,46%) = € 13.008,26 c) IRAP (8,5%) = € 4.178,77 d) Somma algebrica a-b-c= € 49.162,97, di cui € 49.099,52 si destinano all'incremento della parte variabile del fondo.</p>	
<p>CCNL 01/04/1999 – art.15, comma 1 Lett e) Economie derivanti dall'applicazione del comma 59, art. 1 della legge 662/1996 per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.</p>	€ 0,00 (1)
<p>CCNL 5/10/2001 – art.4, c.3 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 Lett k) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17. <i>(Incentivi di progettazione e previsti da altre disposizioni di legge, da destinarsi esclusivamente al personale interessato con le modalità contenute negli accordi decentrati, ecc.)</i></p>	L'importo transiterà nel Fondo proveniente da altri Capitoli del Bilancio /
<p>CCNL 01/04/1999 – art.15, comma 1 Lett m) Economie lavoro straordinario dell'anno 2009</p>	€ 13,45
<p>CCNL 01/04/1999 – art.15, comma 2 e 4 Integrazione delle risorse economiche per un importo pari all'1,2% su base annua, determinato sul monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. V.verbale Nucleo di Valutazione del 10.2.2007 ai sensi dell'art.15, comma 4, dl CCNL (gli importi liquidabili vanno ricalcolati a consuntivo)</p>	€ 17.822,08 (2)
<p>CCNL 01/04/1999 – art.15, comma 5 Applicazione art. 15, comma 5, per aumento dei servizi e per le nuove attività</p>	€ 0,00
<p>CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 Economie produttività collettiva ed individuale anno 2009</p>	€ 0,00
<p>SOMMA PROVENIENTE DAL FONDO 2009</p>	€ 3.770,16
<p>DECURTAZIONE PARTE VARIABILE DEL FONDO AI SENSI DELL'ART. 6/BIS DEL D. LGS. 165/2001 PER TRASFERIMENTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ANZIANI ALL'ASP DELLA BASSA ROMAGNA Quota relativa al 2010, ai sensi del verbale di concertazione del 1/2/2010 approvato con delibera della Giunta n. 13 del 5/2/2010: - Produttività 2009: € 4.842,20 - Altri incentivi: € 1.625,10 - Indennità di turno e indennità di rischio: € 7.104,00</p>	-€ 13.571,30
<p>INCREMENTO FONDO AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 7 DEL CCNL 1/4/1999 PER INCENTIVARE IL TRASFERIMENTO DEL PERSONALE ALL'UNIONE DALL'1/6/2008 Quota relativa al 2010, ai sensi del verbale di concertazione del 29/4/2008 approvato con delibera della Giunta n. 73 del 27/5/2008</p>	€ 1.274,25
<p>INCREMENTO FONDO AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 7 DEL CCNL 1/4/1999 PER INCENTIVARE IL TRASFERIMENTO DEL PERSONALE ALL'UNIONE NEL 2010 Quota relativa al 2010, ai sensi delibera della Giunta n. 70 del 1/6/2010</p>	€ 823,88
<p>TOTALE</p>	€ 59.232,04

Principi (C) 10/10/2008

FR

PARTE FISSA	€ 209.191,56
PARTE VARIABILE	€ 59.232,04
Totale complessivo delle risorse	€ 268.423,60
+ oneri a carico Ente (26,46%)	€ 71.024,88
Totale generale	€ 339.448,48

NOTE

1) L'integrazione del fondo con le economie dei part time non è più prevista dall'art. 73, comma 1 del D.L. 112 del 25/6/2008;

2) Il montesalari 1997, rideterminato senza il personale ATA ammonta a € 1.485.173,33 esclusi oneri. Conseguentemente l'1,2% ammonta a € 17.822,08.

1.3 Si allega il verbale del Nucleo di Valutazione che ha previsto l'erogazione dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997 ad integrazione del fondo.

[Handwritten signatures and notes]

Giulio
Amato

Caio
Spicci

15

COMUNE DI MASSA LOMBARDA
(Provincia di Ravenna)
VERBALI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il giorno 3 del mese di settembre dell'anno 2010 il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi del vigente regolamento, si è riunito per esaminare il seguente argomento:

Incremento per l'anno 2010 del fondo ex art. 31 CCNL del 22/1/2004

Il Nucleo di Valutazione esamina la proposta di incremento del suddetto fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 formulata dalle delegazioni trattanti in sede di discussione dell'accordo decentrato integrativo. La proposta riguarda l'inserimento della quota pari all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

L'importo ammonta a € 17.822,08.

Il suddetto CCNL prevede all'art. 15, comma 4 che il suddetto importo sia utilizzabile a seguito di accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della sua effettiva disponibilità nel Bilancio dell'anno di riferimento, e che lo stesso sia destinato ad obiettivi di produttività e di qualità.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCNL 31/7/2009, va verificato il possesso dei seguenti requisiti:

- 1) rispetto del patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;
- 2) rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale;
- 3) attivazione di un rigoroso sistema di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'ente;
- 4) indicatore di capacità finanziaria dato dal rapporto tra spese di personale e entrate correnti non superiore al 38%. Il dato è relativo all'anno 2007.

Preso atto della citata disciplina contrattuale il Nucleo di Valutazione ha accertato, sulla base delle informazioni fornite dal servizio di ragioneria, che nel Bilancio 2010 è compresa la suddetta somma, oltre agli oneri a carico dell'ente.

Dato atto che il Comune di Massa Lombarda rispetta la suddetta disciplina contrattuale, in quanto:

- 1) ha rispettato il patto di stabilità per il triennio 2005-2007;
- 2) ha rispettato per l'anno 2009 il tetto di spesa di personale e lo rispetta per l'anno 2010, come attestato dalla determina del dirigente dall'Area Personale e Organizzazione dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna n. 280 dell'8/5/2010;
- 3) ha attivato anche per l'anno 2010 il sistema di valutazione delle prestazioni del personale e delle attività dell'ente, approvato con delibera della Giunta n. 157 del 30/12/2005 e 19 del 6/2/2007;
- 4) il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti per l'anno 2007 è stato pari al 32,76%.

Tale somma può essere utilizzata per integrare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2010.

Le suddette risorse saranno destinate all'erogazione di incentivi connessi ai risultati ottenuti relativamente agli obiettivi di miglioramento e sviluppo inseriti nel PDO del PEG 2010.

Concluso il lavoro il Nucleo di Valutazione trasmette il presente verbale alle delegazioni trattanti per la contrattazione del riparto del fondo ex art. 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno 2010.

Letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F/to: Dr. Paolo Longobardi

I MEMBRI: F/to: Avv. Aldo Monea

F/to: Dr. Vito Piccini

The block contains several handwritten signatures in black ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'Paolo Longobardi'. Below it, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to read. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some overlapping the text of the 'I MEMBRI' section.