



Comune di AGNA

Provincia di Padova

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Normativa:

- quadriennio 2006 / 2009 (rif. CCNL 11/04/2008)

Parte Economica:

- anno 2008 (rif. CCNL 11/04/2008 e CCNL 31/07/2009)
- anno 2009 (rif. CCNL 31/07/2009)
- anno 2010 (in regime di vacanza contrattuale nazionale)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Parte Normativa: quadriennio 2006 / 2009 (rif. CCNL 11/04/2008)

Parte Economica: - anno 2008 (rif. CCNL 11/04/2008 e CCNL 31/07/2009)

- anno 2009 (rif. CCNL 31/07/2009)

- anno 2010 (in regime di vacanza contrattuale nazionale)

In data 19 MAR 2010 sigla ipotesi Contratto Collettivo definita dalla
Delegazione trattante
PARTE PUBBLICA – Scarabello dr. Giannicola
R.S.U.- Garbin Pietro
SINDACATO PROVINCIALE CISL FPS – Bernardinello Francesco



In data 30 MAR 2010 acquisizione parere favorevole del Revisore dei Conti.

In data 27 APR 2010 autorizzazione alla stipula della Giunta Com.le.

In data 10 MAG 2010 sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato
PARTE PUBBLICA – Scarabello dr. Giannicola
R.S.U.- Garbin Pietro
SINDACATO PROVINCIALE CISL FPS – Bernardinello Francesco



In data 13 MAG 2010 trasmissione all'ARAN (e-mail)
al CNEL (e-mail)





PREMESSA

Il presente documento viene redatto con riferimento al verbale dell'incontro della delegazione trattante tenutosi in data 29.12.2009. In detto incontro è stato:

- ricordato, completandolo, l'accordo economico per l'anno 2008;
- definito l'accordo economico per l'anno 2009;
- concordato di avviare quanto prima la trattativa per l'accordo economico anno 2010 al fine di pervenire alla sottoscrizione di un'unica ipotesi contrattuale economica (2008-2010). Date le dimensioni dell'Ente, si ritiene infatti che, riunire tutto in un'unica procedura contrattuale sia un'opportunità per ottimizzare tempi e costi, senza alcun pregiudizio per la sostanza dei contratti.

In via preliminare, le parti danno atto e convengono che:

L'ultimo C.C.D.I. è stato sottoscritto in data 9.7.2007, per il biennio 2006-2007, in regime di vacanza contrattuale nazionale e, pertanto, con riferimento ai CC.CC.NN.LL. relativi al quadriennio 2002-2005 (C.C.N.L. 22/01/2004 e C.C.N.L. 09/05/2006). Detto C.C.D.I. - integrazione per il biennio economico 2006-2007 del precedente C.C.D.I. 2002/2005 - è DEFINITIVO per dette annualità ed è stato applicato anche per le successive annualità 2008 e 2009 previo accertamento della compatibilità con il C.C.N.L. 11.4.2008 (parte normativa 2006/2009 ed economica 2006/2007) e con il C.C.N.L. 31.7.2009 (parte economica 2008-2009). Più precisamente, detto C.C.D.I. è stato:

- **applicato per l'anno 2008**, con riferimento alla costituzione e destinazione del "Fondo per il salario accessorio anno 2008" approvata con determinazione N. 143/21.5.2008 e riapprovata con deliberazione di G.C. N. 13/24.2.2009. A tal proposito le parti concordano sull'applicazione del C.C.D.I. così come avvenuta e conforme ai Contratti nazionali stipulati successivamente ad esso, nonché al D.L. 112/2008 convertito in legge 133/2008. Danno atto che l'istituto contrattuale "progressioni economiche orizzontali" non ha trovato applicazione per parziale incompatibilità dell'articolo di riferimento, rispetto al C.C.N.L. 11.4.2008, convenendo che la somma di € 1.058,97 (proveniente da risorse disponibili all'1.1.2008 per cessazione di personale al 31.12.2007 al netto della quota necessaria per il pagamento del "salario accessorio" spettante al personale assunto il 16.11.2007) destinata "a progressioni economiche o altro utilizzo", sia definitivamente destinata "ad altro utilizzo" ovvero, al finanziamento del progetto, ancora in corso, di "Sistemazione pratiche previdenziali di personale a tempo determinato assunto negli anni 1980-1995". Convengono, quindi, in via definitiva sulla costituzione e destinazione del "Fondo per il salario accessorio anno 2008" come da ALLEGATO "1" al presente accordo;
- **applicato per l'anno 2009**, con riferimento alla costituzione e destinazione del "Fondo per il salario accessorio anno 2009" approvata con deliberazione di G.C. N. 85/22.12.2009 ed ora definitivamente costituito e destinato come da ALLEGATO "2" al presente accordo. A tal proposito le parti concordano sull'applicazione del C.C.D.I. così come fino ad ora avvenuta, in conformità ai Contratti nazionali stipulati successivamente ad esso, nonché al D.L. 112/2008 convertito in legge 133/2008, convenendo che l'istituto contrattuale "progressioni economiche orizzontali" trova applicazione ad acquisita efficacia del presente accordo con il quale viene adeguato l'articolo di riferimento del CCDI 2006/2007 all'art. 9 del C.C.N.L. 11.4.2008. L'adeguamento, pertanto, riguarda solo il "requisito di accesso" denominato "permanenza in fascia" mentre restano invariati i restanti "requisiti di accesso" confermandone così la validità e l'adeguatezza ai fini della "valutazione del



merito". Le parti ritengono infatti adeguata, quale modalità di valutazione del merito, la "scheda individuale di valutazione annuale" ed il punteggio minimo da conseguire nella stessa, già in uso e conosciuti al personale. Ciò, data la ridotta dimensione dell'Ente, che consente un diretto quotidiano contatto con tutto il personale.

Inoltre, ai fini della presente IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, le parti, danno atto:

- **dell'aggiornamento** dell'organico rispetto al precedente sopraddetto C.C.D.I. e, quindi, delle modifiche intervenute nella composizione organica successivamente alla data della sua sottoscrizione (9.7.2007):
 - in data 16.11.2007 è entrato nel ruolo organico del Comune di Agna N. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C1 con rapporto di lavoro a tempo determinato part-time, trasformato in full-time dal 1.2.2008 ed in rapporto di lavoro a tempo indeterminato full-time dal 1.5.2008.
 - in data 31.12.2007 è cessato il rapporto di lavoro di N. 1 Istruttore direttivo, cat. D2 - Responsabile di P.O. - per collocamento a riposo volontario.
- **delle nomine** dei Responsabili delle P.O. valesi fino al 8.6.2009 (Fine mandato Sindaco quinquennio 2004/2009) e **delle nuove nomine** di inizio mandato del Sindaco a seguito elezioni amministrative comunali del 6 - 7 giugno 2009.

Le parti confermano che quanto fin qui "convenuto" e "dato atto" costituisce ACCORDO definitivo per gli anni di riferimento.

Inoltre, convengono, con valore di ACCORDO definitivo, quanto segue:

ART.1. Campo di applicazione, obiettivi, finalità e durata

Ai sensi del C.C.N.L. 11.04.2008 il presente contratto decentrato integrativo, per la parte normativa, salvo diversi e specifici rinvii a cadenza diversa, è valido per il quadriennio 2006 - 2009 e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, fino alla stipula del nuovo, a seguito di sottoscrizione di altro C.C.N.L., mentre, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del C.C.N.L. 1.4.99, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. del 22.1.2004, disciplina in via definitiva le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2008, per l'anno 2009 e l'anno 2010 fatta salva, comunque, per l'anno 2010 la compatibilità con il C.C.N.L. di riferimento e con le norme inerenti. Pertanto prima dell'applicazione di ciascun istituto contrattuale previsto nel C.C.D.I. per l'anno 2010 si deve accertare la compatibilità tra il C.C.D.I. per l'anno 2010 e le norme inerenti, in vigore.

Il presente contratto si applica al personale dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, escluso quello con qualifica dirigenziale (non presente). Analogamente, fatte salve specifiche disposizioni del vigente CCNL, al personale con contratto a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro si applicano tutti gli istituti normativi ed il trattamento economico ove di seguito previsti, con l'eccezione dell'istituto relativo alle



progressioni economiche orizzontali.

Fermi restando i distinti ruoli e le diverse responsabilità, con la stipula del presente contratto le parti intendono promuovere condizioni ottimali per assicurare:

- l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa;
- l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane anche mediante il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei dipendenti.

Le finalità di cui al comma 3 sono realizzate mediante l'integrazione coerente delle politiche per la formazione del personale, le progressioni di carriera, l'incentivazione della produttività e il riconoscimento di livelli di responsabilità e di capacità organizzativa.

Per tali fini, la parte Pubblica e la parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e i tempi previsti fatta salva la compatibilità con le norme superiori.

ART.2. Procedure di attuazione del C.C.D.I.

Il presente contratto, a seguito della stipulazione crea vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal C.C.N.L. a tale livello di negoziazione. Il presente C.C.D.I. non può essere in contrasto con le clausole del C.C.N.L.

L'ipotesi di accordo firmata da parte delle delegazioni trattanti viene inviata al Revisore dei Conti ai fini dell'esercizio del controllo sulla compatibilità degli oneri con i vincoli di bilancio e con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22.4.2004. Trascorsi 15 giorni dalla ricezione da parte del Revisore dei Conti dell'ipotesi di accordo senza che siano stati mossi rilievi, la Giunta autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. che acquista efficacia dalla data di sottoscrizione definitiva. Entro i successivi 5 giorni deve essere trasmesso all'ARAN e al CNEL per via telematica (art. 55, comma 5, del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150).

ART.3. Procedure di raffreddamento dei conflitti

Il sistema delle relazioni sindacali è orientato, tra l'altro, alla prevenzione dei conflitti, per cui le parti assumono l'impegno durante i periodi in cui si tengono le sessioni di relazioni sindacali, a non adottare atti, comportamenti ed iniziative unilaterali attinenti le materie oggetto di negoziazione. "Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

ART.4. Regolamento del diritto allo sciopero

1) Servizi pubblici essenziali

Le parti individuano i sottoelencati servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente che verranno garantiti al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Le prestazioni sottoelencate relative a servizi tecnici e manutentivi debbono essere garantite ove le stesse sono già assicurate in via ordinaria nel periodo coincidente con quello di effettuazione dello sciopero.



Si conviene che sono da considerarsi essenziali i seguenti servizi:

SERVIZI / UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI CIMITERIALI	trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI TECNICI E MANUTENTIVI	servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombrò delle neve).
POLIZIA LOCALE	attività richiesta dalle Autorità Giudiziarie e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio ;assistenza in caso di calamità naturali
SERVIZI: PERSONALE / FINANZIARIO	limitatamente alle prestazioni inerenti agli emolumenti retributivi e contributivi (solo nel caso di scioperi proclamati nel periodo compreso tra il 15 e il 25 di ogni mese)

Non possono comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- cinque giorni prima e tre giorni dopo le festività Pasquali;
- tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali Europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

2) Definizione del contingente minimo

In riferimento ai servizi essenziali indicati, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

Nel caso in cui lo sciopero abbia durata di un'unica giornata:

- Stato civile-elettorale un addetto
- Servizi cimiteriali-manutentivi un addetto

Si precisa inoltre che le prestazioni dei dipendenti contingentati faranno solo riferimento alle azioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. E' evidente, invece, che il personale non aderente allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3) Procedure di attivazione del contingente minimo

I Responsabili, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nel contingente come definiti, adottando i criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle R.S.U. ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile. Nel caso in cui la sostituzione non sia



possibile il servizio deve essere garantito.

È fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I Responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi trenta minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

4) Modalità di effettuazione degli scioperi

Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi pubblici essenziali e gli uffici interessati, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso non inferiore a dieci giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le Rappresentanze Sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

ART.5. Diritti e Libertà Sindacali

1) Assemblee

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione per un massimo di dodici ore annue pro-capite nei limiti previsti dai C.C.N.L. e dalle norme vigenti.

L'assemblea si svolge, di norma, nel Salone di Rappresentanza dell'Ente, salvo diversa richiesta della R.S.U. o delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente protocollo. Per motivata indisponibilità l'Ente può assegnare altro idoneo locale comunicandolo tempestivamente alle OO.SS., sempre e comunque a titolo gratuito.

La R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e del presente protocollo comunicheranno in tempo utile la data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli settori o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

Nel caso in cui l'ora di inizio dell'assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine della stessa coincida con l'ora di servizio, la corrispondente timbratura potrà essere omessa, solo nel caso in cui l'assemblea venga svolta all'esterno della sede di servizio ed in locali non forniti di orologi.

2) Libertà sindacali

Per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti l'attività sindacale l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre apposito spazio all'interno della sede comunale (bacheche; bacheche elettroniche; e-mail; ecc.). Dello spazio usufruiranno R.S.U. e OO.SS. firmatarie.

3) Patronato sindacale

I dipendenti in attività o quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni



previdenziali e assistenziali davanti ai competenti organi dell'Amministrazione.
Gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela dell'igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dalla norma di riferimento.

ART.6. Relazioni Sindacali

Istituti delle relazioni sindacali - Si rinvia a quanto previsto nei contratti nazionali relativi al comparto Autonomie Locali.

ART.7. Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

La costituzione del fondo avviene secondo i criteri degli articoli 31 e 32 C.C.N.L. del 22/01/2004, nonché in osservanza del C.C.N.L. 9.5.2006, del C.C.N.L. 11.4.2008 e del C.C.N.L. 31.7.2009.

La quantificazione delle risorse decentrate, suddivise in "stabili" e "variabili", avviene di anno in anno sulla base delle disposizioni previgenti, sia contrattuali sia da leggi.

Per la costituzione del fondo "risorse decentrate" anno 2008 vedi quanto già descritto in premessa e vedi l'ALLEGATO "1" che si approva per costituire ACCORDO definitivo.

Per la costituzione del fondo "risorse decentrate" anno 2009 vedi quanto già descritto in premessa e vedi l'ALLEGATO "2" che si approva per costituire ACCORDO definitivo da applicare per gli istituti contrattuali ancora aperti.

Per la costituzione del fondo "risorse decentrate" anno 2010, già costituito parzialmente con deliberazione di G.C. N. 3/2010, vedi l'ALLEGATO "3" che si approva per costituire ACCORDO in via definitiva, salvo revisione in corso d'anno e/o nuovo C.C.N.L..

ART.8. Criteri di utilizzo delle risorse

Le risorse di cui all'art. 7 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

Le risorse vengono utilizzate in conformità all'art. 17 del C.C.N.L. 1/04/1999, all'art. 33 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e all'art. 36 del C.C.N.L. 14.9.2000 .

ART.9. Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

1) Indennità maneggio valori (art. 36 del CCNL 14.9.2000)

Il servizio coinvolto e le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità è il seguente:

Servizio che comporta maneggio valori	Indennità Annuale/11 mensilità prevista per unità
Economato	€ 400,00

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota così come sopra prevista, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché di quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995.

L'indennità è erogata mensilmente.

I risparmi eventualmente realizzati, costituiscono economie per l'Ente.



2) Indennità di disagio

In applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 1.4.1999, viene quantificata l'indennità mensile da corrispondere al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare disagio, come di seguito riportato:

personale di categoria	Indennità Annuale/11 mensilità prevista per unità
C, a partire da livello economico 5	€ 300,00

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota così come sopra prevista, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché di quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995.

L'indennità è erogata mensilmente.

I risparmi eventualmente realizzati, costituiscono economie per l'Ente.

3) Indennità per specifiche responsabilità (art.17 comma 2 lettera f - art. 36 comma 1 CCNL 22.01.2004)

A tutto il personale in servizio appartenente alle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, si riconosce la completa responsabilità delle proprie specifiche mansioni (che resta comunque interna all'Ente) per la quale si concorda la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 17, co. 2, lett. f) come da tabella che segue:

PERSONALE DI CATEGORIA	INDENNITA' ANNUA
B	1.000,00
B3	1.040,00
C	1.100,00
D	1.760,00

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota così come sopra prevista, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché di quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995.

L'indennità è erogata mensilmente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo - ad esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D. L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie per l'Ente - vengono destinati al fondo per la produttività (art. 13) per essere proporzionalmente distribuiti tra il personale chiamato dal Responsabile del competente Servizio o dal Responsabile del Servizio di Gestione giuridica del Personale ad assumere la responsabilità delle mansioni specifiche del personale assente.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più alto.



4) Attività previste da leggi specifiche

Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge (Merloni, ICI, ISTAT, D. Lgs. 30/2007, ecc.) sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti e/o specifici accordi. Si prescinde da specifica regolamentazione nel caso in cui l'attività coinvolga un solo dipendente.

I proventi sono quantificati sotto le specifiche voci nell'ALLEGATO "1" per l'anno 2008, nell'ALLEGATO "2" per l'anno 2009 e nell'ALLEGATO "3" per l'anno 2010.

ART.10. Indennità di comparto (art. 33 del CCNL 22.1.2004)

Al personale dipendente viene corrisposta mensilmente per dodici mensilità l'indennità di comparto, come disciplinata dall'art. 33 del CCNL 22.1.2004.

Tale emolumento, avente i caratteri della generalità, della stabilità e della ricorrenza, viene corrisposto in misura diversificata, a seconda della categoria di inquadramento, in base alla disciplina del CCNL 22.1.2004.

Il finanziamento della spesa per la corresponsione di detta indennità viene assicurato impegnando le risorse finanziarie decentrate aventi i caratteri della certezza, stabilità e continuità.

La corresponsione della presente indennità è soggetta a quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché a quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995.

ART.11. Progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5 CCNL 31.3.1999 (art. 17, comma 2, lett b) del CCNL 1.4.1999)

Dato atto che:

-La progressione economica all'interno della categoria si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo i criteri indicati nell'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 sulla classificazione del personale. La progressione all'interno della categoria si realizza nei limiti delle risorse destinate al finanziamento della progressione orizzontale.

-Gli importi relativi alle progressioni orizzontali sono a carico delle risorse decentrate che conseguentemente vengono stabilmente ridotte degli importi annui corrispondenti. Tali importi sono poi riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa del personale interessato, o a seguito di riclassificazioni.

-La progressione orizzontale si applica solo al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e diviene uno strumento retributivo, che opera selettivamente in una prospettiva di medio-lungo periodo.

Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria come da verbale dell'incontro del 29.12.2009. Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di formazione della graduatoria al termine della selezione.

REQUISITI DI ACCESSO

Permanenza in ruolo, per tutte le categorie:

Essere dipendenti in ruolo nell'organico di questo Comune o in servizio convenzionato (come dipendente in ruolo di altro ente) da almeno 3 (tre) anni;



Permanenza in fascia: (art. 9 C.C.N.L. 11.4.2008)

Permanenza nella posizione economica raggiunta alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione, per almeno due anni.

Scheda di valutazione annuale: :

Punteggio di almeno 28/30 (ventotto/trentesimi) nella scheda di valutazione annuale del biennio precedente a quello in cui avviene la selezione; La scheda, come da fac-simile allegato "S", è quella già in uso (allegato "B" al C.C.D.I. per il triennio 1999/2001 (C.C.N.L. 1.4.1999) e se ne confermano l'adozione e la validità. Per quanto riguarda i Responsabili di Aree/Servizi le schede di valutazione, vengono redatte dal Nucleo di Valutazione.

I dipendenti che rilevassero divergenze sulla valutazione contenuta nella scheda di valutazione possono effettuare ricorso esplicitando le motivazioni entro 10 giorni dalla consegna della Scheda. Il ricorso dovrà essere consegnato/inviato al Capo dell'Amministrazione il quale entro 20 giorni, esaminato il caso e sentito il responsabile del servizio e sentito il dipendente, provvederà ad emettere giudizio scritto.

METODOLOGIA - CRITERI PER L'APPLICAZIONE

Nel limite delle risorse destinate al fondo annuale per le progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 1.4.1999), vengono assegnate le progressioni economiche secondo la graduatoria annuale - unica per tutto il personale - formata a seguito di selezione riservata al personale di ruolo in possesso dei "requisiti di accesso".

Eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo restano destinati al fondo per la produttività di cui al successivo art. 13, da redistribuire proporzionalmente tra tutto il personale non titolare di Posizione Organizzativa.

Alla formazione e gestione della graduatoria provvede il Responsabile del Servizio "gestione giuridica del personale" entro il mese di maggio. La graduatoria viene resa pubblica al personale mediante affissione all'albo dipendenti.

Ai fini della formazione della graduatoria unica si concorda che:

- il 70% del punteggio viene attribuito con riferimento al punteggio medio delle schede di valutazione annuale dei due anni precedenti a quello della formazione della graduatoria. A tal proposito le parti convengono che, date le ridotte dimensioni dell'Ente, la scheda di valutazione annuale costituisce sufficiente indicatore della qualità della prestazione, dell'impegno profuso e dell'esperienza acquisita. Per il calcolo, si moltiplica il punteggio massimo attribuibile (70) per la valutazione annuale conseguita, e dividendo il prodotto per la votazione massima conseguibile (30).
- il 30% del punteggio viene attribuito con riferimento al percorso di carriera effettuato nell'Ente, secondo la seguente struttura di calcolo:
 - per i primi 3 anni di servizio in ruolo nell'Ente, prestati nella stessa categoria di appartenenza al 31.12 dell'anno precedente a quello di formazione della graduatoria unica: punti 4;
 - per i primi 3 anni di servizio in ruolo nell'Ente, prestati in categoria diversa da quella di appartenenza al 31.12 dell'anno precedente a quello di formazione della graduatoria unica: punti 0;
 - per ogni anno prestato, successivo al 3° e fino alla data di decorrenza dell'ultima progressione conseguita, indipendentemente dalla categoria di appartenenza: punti 1, per un massimo di 10 punti;
 - per ogni anno di permanenza nel livello economico in godimento al 31.12 dell'anno precedente a quello di formazione della graduatoria unica: punti 2, per un massimo di 16 punti.



In caso di parità di punteggio finale, precede:

- Il dipendente con il maggior punteggio per la qualità della prestazione e per l'esperienza acquisita;
- In caso di ulteriore parità, il dipendente con la maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
- In caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano di età anagrafica.

ART.12. Criteri per l'attribuzione della retribuzione di Posizione e Risultato

La retribuzione di posizione viene erogata mensilmente a coloro che vengono incaricati delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative in base agli artt. 8 e seguenti del CCNL 31.3.99 sulla classificazione del personale. La retribuzione di risultato sarà erogata entro il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base degli effettivi risultati raggiunti.

La retribuzione di posizione e di risultato assorbe ogni altro emolumento accessorio, salvo le risorse previste da specifiche disposizioni legislative (progettazione, recupero ICI, contenzioso tributario, altri progetti specifici) che possono essere corrisposte anche al personale incaricato di posizione organizzativa. Tale disciplina agisce anche per le prestazioni straordinarie elettorali ed in caso di calamità naturali.

La retribuzione di Posizione e Risultato è soggetta a quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché a quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995.

ART.13. Criteri per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi

Nell'ambito delle risorse decentrate determinate annualmente, le somme che non sono state destinate ad altri istituti del salario accessorio vanno a costituire, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1.4.1999, il fondo per l'incentivazione della produttività.

Tale fondo è finalizzato ad incentivare la produttività del personale dipendente all'interno del normale orario di lavoro.

L'erogazione delle risorse è vincolata al raggiungimento di obiettivi programmati che hanno carattere annuale e devono comunque interessare la generalità dei lavoratori.

Resta applicabile il sistema di valutazione in vigore, ovvero la scheda individuale di valutazione annuale in uso come da fac-simile allegato "S" (già allegato "B" al C.C.D.I. per il triennio 1999/2001 (C.C.N.L. 1.4.1999) di cui si confermano l'adozione e la validità.

I dipendenti che rilevassero divergenze sulla valutazione contenuta nella scheda di valutazione possono effettuare ricorso esplicitando le motivazioni entro 10 giorni dalla consegna della Scheda. Il ricorso dovrà essere consegnato/inviato al Capo dell'Amministrazione il quale entro 20 giorni, esaminato il caso e sentito il responsabile del servizio e sentito il dipendente, provvederà ad emettere giudizio scritto.

PROCEDURA APPLICATIVA

Ogni anno viene determinato il budget incentivante per tutto il personale dipendente non titolare di P.O. che sarà distribuito sulla base della scheda individuale di valutazione annuale, proporzionalmente al punteggio ottenuto e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, c. 1, del D. L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008, nonché di quanto già previsto dal CCNL 6.7.1995 e dall'art. 17 del D.L. 78/2009 così come convertito in legge n. 102/2009 a decorrere dal 1.7.2009.

L'erogazione della produttività resta comunque rapportata al periodo di effettivo servizio con un minimo di mesi uno per la valutazione.



Per i rapporti di lavoro (o servizio) part-time l'erogazione della produttività sarà proporzionata alla percentuale lavorativa rispetto ai 36/36 di orario pieno.

Salvo giustificati motivi, la produttività viene erogata entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento - sulla base della scheda individuale di valutazione annuale redatta dal responsabile del servizio entro il 31 gennaio e divenuta applicabile (decorsi i successivi 30 giorni).

Ad esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c. 1, del D.L. 112/2008 così come convertito in legge n. 133/2008 che costituiscono economie per l'Ente fino al 30.06.2009, la parte non attribuita viene proporzionalmente distribuita tra il personale chiamato dal Responsabile del competente Servizio o dal Responsabile del Servizio di Gestione giuridica del Personale a partecipare al raggiungimento degli obiettivi di gestione dell'Ente in vece del personale che ha avuto decurtazione. In assenza di specifica chiamata, la parte non attribuita, viene ridistribuita proporzionalmente tra tutto il personale non titolare di Posizione Organizzativa.

Con il presente accordo le parti confermano gli importi/anno per "produttività" già concordati per il 2007 ovvero, come da tabella che segue:

personale / categoria	IMPORTO / anno
Cat. B e cat. B3	1.100,00
Cat. C	1.200,00
Cat. D	1.300,00

Le parti danno atto che l'erogazione "produttività" per l'anno 2008 è regolarmente avvenuta nel corso del 2009 e che l'erogazione "produttività" per l'anno 2009 - di fatto rimasta sospesa in attesa del presente accordo - avrà luogo dopo la sottoscrizione del presente accordo.

Le parti danno atto altresì che l'erogazione "produttività" per l'anno 2010 (entro marzo 2011) resta vincolata alla compatibilità del presente art. 13 con le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

ART.14. Criteri per l'incentivazione al miglioramento dei servizi

Con il presente accordo le parti danno atto del processo di riorganizzazione - avviato dall'Amministrazione comunale nell'ambito delle proprie specifiche potestà programmatiche - finalizzato all'accrescimento e miglioramento di servizi esistenti mediante l'attuazione dei progetti specificati sotto l'apposita voce nell'ALLEGATO "1" per quanto riguarda l'anno 2008, nell'ALLEGATO "2" per quanto riguarda l'anno 2009 e nell'ALLEGATO "3" per quanto riguarda l'anno 2010.

Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale coinvolto in ciascuno dei progetti indicati, sono erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi - nel limite massimo fissato per ciascuno progetto - interessa il personale specificatamente individuato dal Responsabile del Servizio "Gestione giuridica del personale" in accordo con l'Amministrazione e che ha dato disponibilità;
- b) l'incentivo viene riconosciuto per la prestazione resa al di fuori del normale orario di lavoro precisando che la stessa non dà diritto a recupero e nemmeno a riposo compensativo;
- c) l'erogazione avviene a progetto concluso, in ragione dei risultati raggiunti da ciascun partecipante, verificato dal Responsabile del Servizio "Gestione giuridica del personale" e liquidato dalla Giunta Comunale.



ART.15. Criteri per le politiche di orario del lavoro e Applicazione

- 1) L'orario di lavoro è di norma di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno e può essere diverso per il personale esterno rispetto al personale interno, in funzione della diversità degli ambiti lavorativi, appunto, esterni alla sede municipale.
- 2) Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, i Responsabili di ciascun Settore e, per questi, il Segretario Comunale, tengono in considerazione le esigenze del personale che, per documentati motivi, chieda di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e, comunque, compatibilmente con le esigenze di servizio; è data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare o prescolare.
- 3) Ai dipendenti che ne facciano richiesta si applica la normativa nazionale e regionale vigente in materia di volontariato.
- 4) L'orario di lavoro è stabilito in funzione dell'efficienza dei servizi e del soddisfacimento dei bisogni degli utenti previa concertazione con la RSU.

APPLICAZIONE

Per il personale interno, le parti convengono il seguente orario di lavoro settimanale / annuale:

- dal lunedì al venerdì: dalle ore 8,00 alle ore 14,00
- il martedì e il giovedì: dalle ore 15,30 alle ore 18,30
- il sabato mattina è aperto solo il servizio anagrafe/stato civile dalle ore 9,00 alle ore 12,00; il personale preposto o sostitutivo compensa la prestazione con il rientro pomeridiano del giovedì.
- la biblioteca comunale conserva l'attuale orario di apertura al pubblico e, pertanto, l'orario di lavoro settimanale del personale preposto o sostitutivo resta vincolato ad esso, salvo modifiche (pomeriggio del lunedì, del mercoledì e del venerdì).
- L'orario di lavoro settimanale della Polizia Locale comprende la domenica mattina (mercato) con compensazione il lunedì.

Per il personale esterno, le parti concordano il seguente orario di lavoro:

- dal lunedì al sabato dalle ore 7,00 alle ore 13,00

Ogni variazione rispetto al suddetto orario settimanale, sia che derivi da motivi personali che da esigenze di servizio, deve essere di volta in volta, preventivamente autorizzata in forma scritta dai Responsabili del competente Servizio e, per questi dal Segretario Comunale o dal Sindaco, e comunque vistata dal Segretario Comunale per la comunicazione all'Ufficio Personale. In caso di impossibilità oggettiva di acquisire l'autorizzazione in via preventiva, l'autorizzazione stessa deve essere acquisita appena possibile e, in ogni caso, in tempo utile per autorizzare la modifica o l'inserimento manuale della timbratura elettronica dell'orario che, quindi, risulterà con asterisco di modifica autorizzata "a sanatoria".

ART.16. Flessibilità dell'orario del lavoro

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è concessa flessibilità di orario solo in posticipo, di 1 ora, cosicché per il personale interno l'entrata e l'uscita possono essere posticipate rispettivamente fino alle ore 9,00 e fino alle ore 15,00 senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico e, per il personale esterno, fino alle ore 8,00 e fino alle ore 14,00.

Per tutto il personale permane l'obbligo di compimento dell'orario; il conguaglio di eventuali differenze dovrà essere recuperato nella settimana o entro il mese successivo.

Ogni diverso orario, elettronicamente rilevato, non rientra nella suddetta "flessibilità" e deve



corrispondere a specifica autorizzazione di cui ai successivi articoli 17, 20 e 21, salvo per quanto riguarda l'anticipazione dell'uscita, di 45 minuti al massimo, che resta esclusa dall'autorizzazione formale e confluisce nel computo del conguaglio anzidetto.

ART.17. Gestione del lavoro straordinario

Il lavoro straordinario può essere prestato da tutto il personale dipendente escluso il personale incaricato di posizioni organizzative.

Per gli anni 2008, 2009 e 2010 l'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario autorizzato risulta individuato e confermato in € 3.312,21 per ciascun anno. La corresponsione del dovuto avverrà in base alla prestazione straordinaria resa da ciascun dipendente e, comunque, entro detto limite di spesa annuale.

Il Fondo può essere incrementato solo per disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, in particolare quelle elettorali e per fronteggiare eventi eccezionali. Il risparmio sarà utilizzato per incrementare le risorse del fondo art. 31 CCNL 22/01/2004.

Il limite massimo annuo individuale è determinato in 180 ore.

L'Amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario delle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento salvo che il dipendente non opti, con l'autorizzazione dell'Ente, per il recupero delle ore di lavoro straordinario prestato:

- posticipando l'orario di entrata o anticipando l'orario di uscita dal servizio, di tre ore al massimo (compresa la flessibilità);
- Non prestando servizio per una o più giornate intere di lavoro.

ART.18. Mensa

I dipendenti non residenti in Agna che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, hanno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione.

Uguale opportunità viene data al dipendente, non residente in Agna, comandato in straordinario, che effettui rientro pomeridiano.

L'importo del buono pasto è stabilito in € 5,29.

ART.19. Ferie

- 1) Le ferie sono autorizzate dai Responsabili di ciascun Settore e, per questi, dal Segretario comunale, e vistate dal Segretario comunale per conoscenza e successiva comunicazione all'Ufficio del Personale.
- 2) In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni spettano 32 giorni di ferie, in caso di distribuzione dell'orario su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti sono 28 salvo le riduzioni previste per il personale neo assunto, nei primi due anni di servizio.
- 3) A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata Legge n. 937/77. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta

servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

- 4) Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
- 5) Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo i casi previsti per legge. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
- 6) Compatibilmente con le oggettive esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, comunque dovrà essere assicurato ai dipendenti che ne abbiano fatto richiesta il godimento di almeno due settimane di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre. (art. 18 CCNL 1995 - comma 10).
- 7) In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.
- 8) In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

ART. 20. Permessi retribuiti e brevi

- 1) A domanda del dipendente sono concessi dai Responsabili di ciascun Settore e, per questi, dal Segretario Comunale, e vistati dal Segretario Comunale per conoscenza e successiva comunicazione all'Ufficio del Personale, permessi retribuiti, per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
 - lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;
 - nascita figli: tre giorni.
- 2) A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito, usufruibili a ore per un totale di 18 h, per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, e precisamente:
 - problemi sanitari dei famigliari;
 - colloqui scolastici;
 - situazioni di emergenza.
- 3) Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
- 4) I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 5) I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.
- 6) Per quanto riguarda la maternità si rinvia alla normativa vigente.
- 7) Il dipendente ha, altresì, diritto ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.
- 8) Il dipendente, a domanda, (art. 20 CCNL 16/07/95) può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero,



purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. Per consentire al responsabile del servizio di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza e necessità, valutati dal responsabile del servizio.

Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile del servizio; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 21. Formazione

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

La partecipazione del personale a corsi, giornate di studi, convegni finalizzati alla formazione, all'aggiornamento e alla riqualificazione del personale, sia in sede che fuori sede, deve essere preventivamente autorizzata dal Segretario Comunale o dal Sindaco e preventivamente comunicata all'Ufficio del Personale.

ART. 22. Miglioramento ambiente di lavoro e sicurezza

- 1) Si conferma quanto previsto dall'art. 32, DPR 268/87, dall'art. 27, DPR 333/90 e dalla legge 104/92 in materia di salute, igiene e sicurezza sul posto di lavoro.
- 2) L'Amministrazione riconosce ai rappresentanti per la sicurezza le attribuzioni e le prerogative previste dal CCNL 13/5/96 e dal D. Lgs. 81/2008.
- 3) Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori spettano le informazioni previste dalle vigenti norme in materia ed in particolare dell'art. 36 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

ART. 23. Interpretazione autentica

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del C.C.D.I., le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra parte, richieste scritte con idonea comunicazione. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si base, essa deve comunque fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi di rilevanza generale.

Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I., degli accordi e dei protocolli stipulati, salvo diversa disposizione concordata.

Gli accordi di interpretazione autentica del C.C.D.I. hanno effetto sulle controversie individuali aventi per oggetto le materie da esse regolate.

ART. 24. Norme finali e di salvaguardia

Con il presente C.C.D.I. si intende DEFINITIVO l'accordo raggiunto per l'anno 2008, per l'anno 2009 e per l'anno 2010, tuttavia, per quest'ultimo potrebbe necessitare di revisione in corso d'anno. Esso conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, fatta salva l'eventuale incompatibilità delle sue disposizioni con le



disposizioni sopravvenute del CCNL, con gli strumenti di programmazione finanziaria degli esercizi successivi e con gli eventuali vincoli normativi in materia.

In caso di osservazioni e/o di proposte di interventi correttivi da parte della Corte dei Conti relative alle disposizioni del presente C.C.D.I., le corrispondenti clausole contrattuali sono immediatamente sospese e si procederà al recupero delle somme eventualmente già erogate in applicazione di dette clausole e alla loro correzione nell'ambito della sessione negoziale successiva.

=====

ALLEGATI: Allegato "1"
 Allegato "2"
 Allegato "3"
 Allegato "5"

=====

UFFICIO DEL PERSONALE**QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2008, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)***(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22 gennaio 2004)**(Art. 4 del C.C.N.L. sottoscritto il 9 maggio 2006)**(art. 8 C.C.N.L. sottoscritto l'11.4.2008).*

A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2008 secondo la previgente disciplina contrattuale. *(art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)*

- dal prospetto della quantificazione delle risorse relativa all'anno 2007 e precedenti

totale risorse art. 31 comma 2 C.C.N.L. 22.01.04

1° TOTALE € 34.670,81

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.

B.1 RELATIVE ALL'ANNO 2003 E SUCCESSIVI *(art. 32 del C.C.N.L. 22.01.2004)*

- | | |
|--|------------|
| 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) | € 1.681,74 |
| 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8) | € 1.356,24 |

B.2 RELATIVE ALL'ANNO 2006 E SUCCESSIVI *(art. 4, c.1 C.C.N.L. 9.05.2006)*

- | | |
|--|------------|
| 1) importo pari allo 0,50% del monte salari 2003, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 1 e 7). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 7) | € 1.498,43 |
|--|------------|

B.3 INCREMENTO DEI VALORI DELLE POSIZIONI ECONOMICHE RIDETERMINATE
dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004 e n. 4 al C.C.N. L. 09.05.2006

- | | | |
|--|----------|------------|
| a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 | € 93,98 | |
| b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004 | € 868,37 | |
| c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006 | € 774,67 | |
| d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 | € 631,80 | € 2.368,82 |



B.4 RELATIVE ALL'ANNO 2008 E SUCCESSIVI (ART. 8, COMMA 2 C.C.N.L. 11.4.2008)

1) importo **pari allo 0,60% del monte salari 2005**, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti in cui il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39% nell'anno 2007. L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato .

€. 1.640,00

2° TOTALE

€ 8.545,23

C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)

€.

3°TOTALE

€.

D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004)

1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999....

€.

2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999.....

€.

3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)

€.

4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999

€ 100,23

5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999) - APPLICATO 1,2%

€ 3.088,86

6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999 :

€ 7.500,00

- Gestione progetto vigilanza/controllo territorio (per € 2.500,00);
- Gestione progetto attività in ambito culturale (per € 2.500,00);
- Gestione progetto sistemazione pratiche previdenziali di personale a tempo determinato assunto negli anni 1980-1995 (per € 2.500,00);



- 7) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000)..... €
- 8) eventuali integrazioni di fondi, **incremento per il solo 2008** fino allo 0,3% del monte salari 2005 negli enti in cui il rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti sia compreso nell'anno 2007 tra il 25% e il 32%. **(art. 8 comma 3 lettera a - C.C.N.L. 11.4.2008) – APPLICATO 0,3%** €. 820,00
- 9) eventuali integrazioni di fondi, incremento per il solo 2008 fino allo 0,9% del monte salari 2005 negli enti in cui il rapporto tra spese per il personale ed entrate correnti sia compreso nell'anno 2007 inferiore al 25%. **(art. 8 comma 3 lettera b - C.C.N.L. 11.4.2008)** €

4 °TOTALE € 11.509,09

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2008:

- 1 °TOTALE	€.	34.670,81
- 2°TOTALE	€.	8.545,23
- 3°TOTALE	€.	---
- 4° TOTALE	€.	11.509,09

5 °TOTALE COMPLESSIVO € 54.725,13



[Handwritten signature]

E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) <u>ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione</u> , ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1 ^a e 2 ^a q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 05.10.2001, dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art.2 comma 2, del C.C.N.L. 9.5.2006 e dall'art. 7, comma1, del C.C.N.L. 11.04.2008 -	€ 19.221,26
2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999)	€
3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, maneggio valori, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d) ...	€ 400,00
4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)	€ 300,00
5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f)	€ 10.597,16
6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a)	€ 10.494,62
7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g)	€
8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004).....	€ 5.153,12
9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)	€
10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003)	€
11) quota riservata a progetti:	
-vedere lettera D punto 6	€ 7.500,00
-integrazione progetto in corso "Sistemazione pratiche previdenziali di personale a tempo determinato assunto negli anni 1980-1985"	€ 1.058,97
TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE	
Corrisponde al 5° TOTALE	€ 54.725,13



F) Determinazione disponibilità per lavoro straordinario 2008

€ 4.436,17

- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario
- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999) €

€ 4.436,17

TOTALE

a detrarre:

- 1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII

€ 1.023,73

- 2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) (precedente quadro D, punto 4) € 100,23

SOMMANO LE DETRAZIONI € 1.123,96

€ 1.123,96

DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO € 3.312,21

Data 19 MAR 2010

Il responsabile del servizio



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Lazzarin rag. Luciana

Luciana Lazzarin

VISTO: IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO "GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE"

DR. SCARABELLO GIANNICOLA



Giannicola Scarabello



Giannicola Scarabello

Comune di AGNA (Prov. PADOVA)

QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2009, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009;

UFFICIO DEL PERSONALE**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale.** (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

- dal prospetto della quantificazione relativa all'anno 2007 o precedenti

TOTALE RISORSE ART.31 COMMA 2 C.C.N.L. 22.01.04 1° TOTALE € 34.670,81

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.*B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)*

- 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € 1.681,74
- 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... € 1.356,24

B.2 Relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

- 1) importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)..... € 1.498,43

B.3 Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004, n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006 - n. 2, al C.C.N.L. 31 luglio 2009):

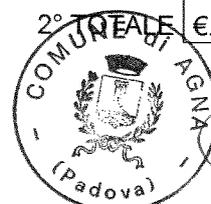
- a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 € 93,98
- b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004 € 868,37
- c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006 € 774,67
- d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 € 631,80
- e) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 31.07. 2009 € 397,80

*B.4 Relative all'anno 2008 e successivi (art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008)**(L'incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8).*

- importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2)..... € 1.640,00

Totale €

€ 8.943,03



C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... €

3° TOTALE €

D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009)

- 1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999..... €
- 2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999..... €
- 3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni)..... € 332,43
 Contributo Stato per attuazione direttiva 2004/38/CE-iscrizione anagrafica cittadini unione europea
 € 1.587,79
 incentivi progettazione interna
- 4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999..... € 100,23
- 5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999) - applicato 1,04%..... € 2.664,19
- 6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999. €
- 7) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000)..... €
- 8) Risorse aggiuntive art. 4 C.C.N.L. 31 luglio 2009:
 (Gli incrementi non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di



bilancio stabilmente riequilibrato)

- a) nel limite dell'1 % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38% ... €
- b) nel limite dell'1,5 % del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31 % € 4.400,00

4° TOTALE € 9.084,64

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2009:

- 1° TOTALE € 34.670,81
- 2° TOTALE € 8.943,03
- 3° TOTALE €
- 4° TOTALE € 9.084,64

5° TOTALE COMPLESSIVO € 52.698,48

E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

- 1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1^a e 2^a q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). **La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001, dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art. 2, c. 2, del C.C.N.L. 9 maggio 2006 e dall'art. 7, c. 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 come determinate al precedente punto B.3, lettera a), b), c), d) ed e) ..**

€ 21.118,96

Di tale quota l'ammontare di € 19.618,96 trova effettiva copertura nei diversi capitoli relativi agli stipendi mentre l'importo di € 1.500,00 trova copertura al capitolo del fondo di produttività



per progressioni
orizzontali anno
2009

- 2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999) €
- 3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ^{maneggio valori} ecc. (art. 17, c. 2, lettera d) € 400,00
- 4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e) € 300,00
- 5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f) € 9.813,36
- 6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a) € 9.132,46
- 7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g) € 1.920,22
- 8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004) € 5.163,48
- 9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004) €
- 10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003) €
- 11) quota riservata a progetti:
- Manifestazioni e attività culturali € 2.450,00
 - Gestione pratiche cimiteriali pregresse ed esecuzione operazioni cimiteriali di bonifica cimitero € 2.400,00

TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE € 52.698,48
(Corrisponde al 5° totale)

F) Determinazione della disponibilità per lavoro straordinario 2009

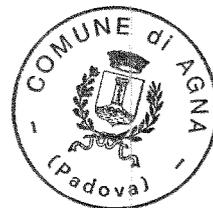
- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario € 4.436,17
- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999) €

TOTALE € 4.436,17

a detrarre:

- 1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII € 1.023,73
- 2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) (precedente quadro D, punto 4) € 100,23

SOMMANO LE DETRAZIONI € € 1.123,96



DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO

€ 3.312,21

Data 19 MAR 2010

Il responsabile del servizio



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Lazzarin rag. Lucia

Lucia Lazzarin

VISTO: IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO "GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE"

DR. SCARABELLO GIANNICOLA



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Comune di AGNA (Prov. PADOVA)

QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2010, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

(Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009;

UFFICIO DEL PERSONALE**A) Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate per l'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale.** (art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'01.04.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 05.10.2001)

- dal prospetto della quantificazione relativa all'anno 2007 o precedenti

TOTALE RISORSE ART. 31 COMMA 2 C.C.N.L. 22.01.04

1° TOTALE

€ 34.670,81

B) Incremento delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti.*B.1 Relative all'anno 2003 (art. 32 C.C.N.L. 22.01.2004)*

- 1) importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza (comma 1) € 1.681,74
- 2) importo pari allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 2 e 3). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... € 1.356,24

B.2 Relative all'anno 2006 e successivi (art. 4 C.C.N.L. 9 maggio 2006)

- 1) importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%)..... € 1.498,43

B.3 Incremento dei valori delle posizioni economiche rideterminate (dichiarazione congiunta n. 14 al C.C.N.L. 22.01.2004, n. 4 al C.C.N.L. 9 maggio 2006 - n. 2, al C.C.N.L. 31 luglio 2009):

- a) ai sensi dell'art. 1, comma 3, del C.C.N.L. 05.10.2001 € 93,98
- b) ai sensi dell'art. 29, comma 5, del C.C.N.L. 22.01.2004 € 868,37
- c) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 09.05.2006 € 774,67
- d) ai sensi dell'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 € 631,80
- e) ai sensi dell'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 31.07. 2009 € 397,80

*B.4 Relative all'anno 2008 e successivi (art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008)**(L'incremento non trova applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8).*

importo pari allo 0,60% del monte salari 2005, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta non superiore al 39% delle entrate correnti (comma 2)..... € 1.640,00

Totale €

2° TOTALE € 8.943,03



C) Incremento delle risorse da destinare esclusivamente al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004)

- 1) importo pari allo 0,20% del monte salari 2001, esclusa la dirigenza. L'incremento è consentito ai soli enti la cui spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (commi 3 e 8). L'incremento non trova altresì applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (comma 8)..... €

3° TOTALE €

D) Incremento delle risorse con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità. (art. 31, comma 3, del C.C.N.L. 22.01.2004 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009)

- 1) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizz. ecc. con soggetti pubblici o privati) (art. 15, c. 1, lettera d) del C.C.N.L. 01.04.1999. €
- 2) 20% delle economie per trasformazione posti da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi 57 e seguenti, legge n. 662/1996 (art. 15, c. 1, lettera e) del C.C.N.L. 01.04.1999 €
- 3) risorse da specifiche disposizioni di legge (es.: 2% progettazione interna; quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1, lettera p) D.Lgs. n. 446/1997, ecc.) (art. 15, c. 1, lettera k) del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) €
- 4) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 01.04.1999 (art. 15, c. 1, lettera m) del C.C.N.L. 01.04.1999 € 100,23
- 5) eventuali integrazioni di fondi, in sede di contrattazione decentrata, a decorrere dal 01.04.1999. Sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari 1997, in presenza, comunque, della sussistenza, nel bilancio, della relativa capacità di spesa (art. 15, c. 2, C.C.N.L. 01.04.1999) € 3.088,86
- 6) in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti. Determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio nei limiti delle capacità di bilancio (art. 15, c. 5, C.C.N.L. 01.04.1999), per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivati dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, dello stesso C.C.N.L. dell'01.04.1999. € 2.000,00
- 7) eventuale quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (art. 54 C.C.N.L. 14.09.2000) €
- 8) Risorse aggiuntive art. 4 C.C.N.L. 31 luglio 2009:
(Gli incrementi non trovano applicazione presso gli Enti Locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta, ai sensi di legge, l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato)
- a) nel limite dell'1 % del monte salari dell'anno 2007, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora gli Enti siano in possesso dei requisiti di cui al comma 1 ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 38% ... €
- b) nel limite dell'1,5 % del predetto monte salari, qualora gli Enti, oltre ai requisiti di cui al comma 1, dimostrino il possesso dell'ulteriore requisito del rispetto del Patto di stabilità interno anche per l'anno 2008, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia, ed il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 31 % €

4° TOTALE € 5.189,09



Handwritten signatures and initials.

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO DISPONIBILE PER L'ANNO 2009:

- 1° TOTALE	€ 34.670,81
- 2° TOTALE	€ 8.943,03
- 3° TOTALE	€.
- 4° TOTALE	€ 5.189,09

5° TOTALE COMPLESSIVO € 48.802,93

E) Proposta per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività. (art. 17, C.C.N.L. 01.04.1999)

- 1) quota riservata agli incrementi collegati alla progressione economica orizzontale (art. 5 del C.C.N.L. 31.03.1999) ivi compresi gli incrementi attribuiti in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 7, dello stesso contratto. A tali fini vengono utilizzate anche le risorse di cui all'art. 2, comma 2, del C.C.N.L. 16.07.1996 (0,25% del monte salari 1995) nonché, per le ex 1^a e 2^a q.f., anche l'indennità di cui all'art. 4, c. 3, del C.C.N.L. 16.07.1996 (€ 64,56 annui). **La quota è altresì comprensiva degli incrementi disposti rispettivamente, dall'art. 1, c. 3, del C.C.N.L. 5 ottobre 2001, dall'art. 29, c. 5, del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, dall'art. 2, c. 2, del C.C.N.L. 9 maggio 2006 e dall'art. 7, c. 2, del C.C.N.L. 11.04.2008 come determinate al precedente punto B.3, lettera a), b), c), d) ed e) ..**
- € 26.118,96
Di tale quota: € 19.618,96
trovano copertura nei diversi capitoli relativi agli stipendi; € 1.500,00 sono stati destinati a progressioni anno 2009 e ancora da assegnare; € 5.000,00 destinati per progressioni orizzontali anno 2010
- 2) quota riservata alla retribuzione di posizione e di risultato, ad eccezione degli enti di cui all'art. 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 (comuni di minori dimensioni demografiche), i quali reperiranno tali fondi nell'ambito delle proprie risorse finanziarie al di fuori del fondo (art. 17, c. 2, lettera c), C.C.N.L. 01.04.1999)
- €
- maneggio valori**
- 3) quota riservata al pagamento delle indennità di turno, rischio, ecc. (art. 17, c. 2, lettera d)
- € 400,00
- 4) quota riservata per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale delle categorie A, B e C (art. 17, c. 2, lettera e)
- € 300,00



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature and several smaller initials.

- 5) quota riservata per compensare specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lettera f) € 8.860,00
- 6) quota riservata per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lettera a) € 5.960,49
- 7) quota riservata per incentivare le particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (vedi quadro D punto 3) (art. 17, c. 2, lettera g) €
- 8) quota riservata alla indennità di comparto (art. 33, c. 4. lettere b) e c), del C.C.N.L. 22.01.2004) € 5.163,48
- 9) quota riservata alla disciplina dell'art.10 del C.C.N.L. 22.01.2004 (alte professionalità) (art. 32, c. 7, del C.C.N.L. 22.01.2004) €
- 10) quota riservata ai messi notificatori (art. 54, C.C.N.L. 14.09.2000 e art. 31, c. 3, del C.C.N.L. 16.10.2003) €
- 11) quota riservata a progetti:
 - 50esima edizione Mostra-Concorso Nazionale di Pittura, Acquerello e Grafica "G.B. Cromer" e 50esimo "Ferragosto Agnese" (gestione amministrativa E. 550,00, supporto tecnico E. 450,00) € 1.000,00
 - Segreteria del Sindaco. € 1.000,00

TORNA LA SOMMA COMPLESSIVA A DISPOSIZIONE € 48.802,93
(Corrisponde al 5° totale)

F) Determinazione della disponibilità per lavoro straordinario 2009

- somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario € 4.436,17
- disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge o per fronteggiare eventi eccezionali (art. 15, comma 2, C.C.N.L. 01.04.1999). €

TOTALE € 4.436,17

a detrarre:

- 1) somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII € 1.023,73
- 2) eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc. 3 e 4, del C.C.N.L. 1° aprile 1999) (precedente quadro D, punto 4) € 100,23

SOMMANO LE DETRAZIONI € € 1.123,96

DIFFERENZA DISPONIBILE PER IL LAVORO STRAORDINARIO € 3.312,21

Data 1.9. MAR 2010

Il responsabile del servizio



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Lazzarin rag. Luciana

Luciana Lazzarin

VISTO: IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO "GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE"

DR. SCARABELLO GIANNICOLA

Giannicola Scarabello



Giannicola Scarabello



ALLEGATO "S"

SCHEMA DI VALUTAZIONE per produttività

Sig.

Categoria di appartenenza.....

Presenza in servizio giorni.....

coefficiente.....

coefficiente.....

CRITERI

VALUTAZIONE

1. Conoscenza ed esperienza professionale, capacità e disponibilità all'auto aggiornamento professionale	1	2	3
2. adattamento alle dinamiche di gestione ed al cambiamento tecnologico	1	2	3
3. capacità di collaborazione con gli altri operatori o servizi, disponibilità e capacità di svolgimento di mansioni aventi contenuto professionale diverso dal proprio	1	2	3
4. autonomia nello svolgimento dei compiti affidati, scarsa propensione agli errori ed uso corretto dei propri strumenti di lavoro	1	2	3
5. partecipazione al raggiungimento degli obiettivi programmati	1	2	3
6. cura dell'immagine dell'Ente, qualità del rapporto con i cittadini-utenti, con gli Amministratori e con gli operatori	1	2	3
7. organizzazione del lavoro ed impiego delle risorse	1	2	3
8. capacità elaborativa	1	2	3
9. capacità sostitutiva	1	2	3
10. capacità propositiva	1	2	3

COEFFICIENTE TOTALE

Minimo da raggiungere: 20 punti



Data.....

Responsabile del Servizio

