



COMUNE DI CERVIA

Provincia di Ravenna
Piazza Garibaldi, 1 - Cervia
Tel. 0544-979111 Fax 0544/72340
www.comunecervia.it



Vista la deliberazione G.C. n. 237 del 28.12.2010, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo in materia di salario accessorio;

Viene sottoscritto in data 25.02.2011 il seguente accordo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2010

Il giorno 17/12/2010 dell'anno 2010, presso la sede comunale sono riunite le Delegazioni di parte pubblica e sindacale composte come previsto dall'art. 10 del CCNL, per procedere alla definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Cervia:

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

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'annualità 2010.
2. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1.01.2010.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
4. Le parti danno 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 complessive 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.
5. Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, limitatamente agli articoli 9 (Riduzione orario di lavoro e 35 ore) 11 (orario di lavoro) 12 (Disagio) 13 (rischio, turno, reperibilità ecc.) 14 (Responsabilità) 17 (potenziamento vigili). Al personale a tempo determinato non si eroga la produttività.

6. Il presente Contratto, alla scadenza del 31.12.2010, si rinnova tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto collettivo. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo contratto collettivo.

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 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 l'Amministrazione Comunale costituisce per l'anno 2010 e seguenti i fondi per il salario accessorio destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) retribuzione di posizione per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- c) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, alla data di applicazione del CCNL 1/4/98, non incaricato di posizione organizzativa;
- d) differenziale di inquadramento dei agenti di polizia municipale alla ex 6^a qualifica;
- e) indennità alle educatrici di asilo nido;
- f) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
- g) indennità di comparto;

3. Hanno carattere di variabilità i seguenti istituti:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, compresi i progetti speciali;
- b) retribuzione di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- c) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
- d) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- e) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
- f) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge;

4. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.

5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di continuità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.



6. Nel caso le somme destinate, con il presente accordo, ad istituti cui sono connesse indennità predefinite contrattualmente negli importi e nelle modalità di erogazione, non dovessero rivelarsi sufficienti al pagamento delle quote dovute ai dipendenti, potranno essere utilizzate economie accertate a consuntivo su altri istituti contrattuali, fatta eccezione per quelle che per i CC.CC.NN.LL devono essere destinate al medesimo istituto nell'anno successivo (alte professionalità).

Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono

Gli importi residuali non ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato, previa informazione.

7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui all'art.13 (rischio, maneggio valori ecc.) continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART.4 – CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE RELATIVE

1. Le parti convengono nel ritenere che la realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane rivesta una importanza strategica nella gestione per il Comune di Cervia.

2. Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

3. Per l'anno 2010 si conferma il vigente sistema di valutazione e i vigenti criteri di erogazione della produttività collettiva. Per l'anno 2011, l'Amministrazione ha già aperto il confronto con le O.O.S.S. consegnando la proposta per la definizione del nuovo sistema.

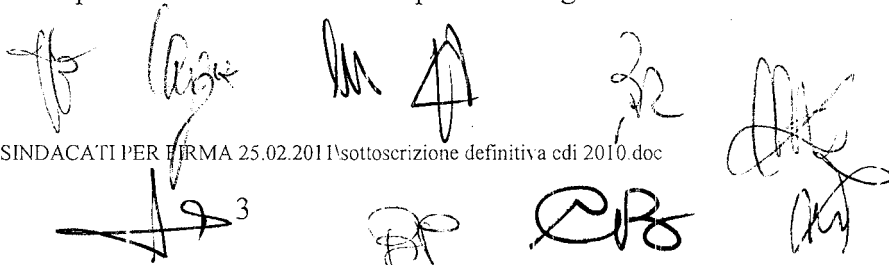
ART.5 – CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Per l'anno 2010 ai fini della progressione orizzontale si confermano i vigenti criteri. Dall'anno 2011 le parti si impegnano a rivederli.

ART. 6 - 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.

2. I compensi incentivanti di cui ai presenti commi sono comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.



ART.7- FORMAZIONE

1. La formazione si compone di aggiornamento e accrescimento professionale di tutto il personale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata al confronto dei risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera.

2. Le risorse destinate alla formazione devono essere pari almeno all'1% della spesa di personale.

4. Le risorse destinate alla formazione, stanziata nel bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

5. Il sistema formativo del Comune di Cervia è così articolato:

A. Il piano triennale viene elaborato con la finalità di rappresentare e definire gli scopi e gli obiettivi generali che la formazione deve perseguire nel triennio. Rappresenta un livello di progettazione macro sulle linee di tendenza e in questa logica il piano triennale costituisce una sorta di premessa al piano annuale che rappresenta la fase della realizzazione e della traduzione in atto degli obiettivi generali.

Il piano triennale ha le seguenti caratteristiche:

- Definisce le aree di intervento
- Individua gli argomenti sui quali è necessario intervenire
- definisce gli obiettivi generali a tendere di ogni area e gli obiettivi specifici relativi agli argomenti
- individua i collegamenti con gli indirizzi politici
- suddivide le risorse del triennio tra le diverse aree
- è uno strumento flessibile, da ridefinire ogni anno "a scorrimento"

B. Il piano dettagliato annuale è uno strumento operativo agile e concreto che permette di tradurre in pratica i contenuti del piano triennale. Viene riformulato ogni anno, traducendo le aree di intervento formative generali in indicazioni operative, con la possibilità di accogliere le eventuali esigenze emerse.

Caratteristiche del piano annuale:

- mantiene la suddivisione in aree di intervento
- traduce le indicazioni del piano triennale relative agli argomenti in indicazioni operative, che possono tradursi in una o più azioni formative e diverse edizioni a seconda delle richieste e della disponibilità economica
- definisce gli obiettivi e i contenuti
- individua le categorie di dipendenti ai quali è rivolta l'iniziativa
- stabilisce una priorità di massima o un periodo per lo svolgimento
- in alcuni casi individua una metodologia di lavoro
- effettua una stima dei costi più analitica
- accoglie le esigenze formative insorte nel frattempo o le esigenze dovute ad innovazioni normative
- viene ridefinito ogni anno
- mantiene un margine di autonomia di carattere organizzativo
- prevede un resoconto annuale dettagliato

C. Formazione specialistica

Per una gestione ottimale delle risorse la formazione specialistica viene gestita dall'ufficio formazione su richiesta dei dirigenti e dei responsabili di servizio. Di norma vengono individuate iniziative esterne "a catalogo", ma in alcuni casi (a richiesta) è prevista l'organizzazione di corsi in sede, in collaborazione con il servizio richiedente.

Alla fine di ogni anno viene effettuato un resoconto puntuale della formazione specialistica effettuata, con i relativi costi.

6. L'amministrazione si impegna a presentare annualmente un piano triennale ed un piano dettagliato annuale, elaborati sulla base dei bisogni formativi emersi.
7. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore, previo accordo con il proprio responsabile di servizio.
8. I corsi frequentati dai dipendenti previsti nel piano formativo, vengono registrati in un apposito data base.
9. Ogni anno, contestualmente alla presentazione del nuovo piano formativo, viene presentato un resoconto dettagliato dell'attività formativa svolta nell'anno precedente.

ART.8 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

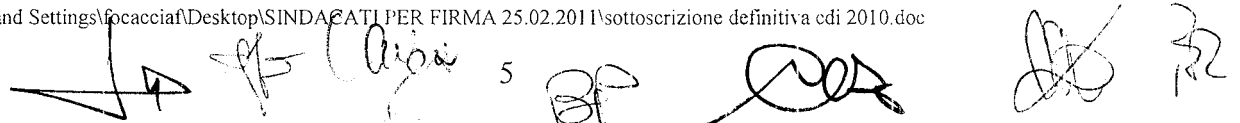
1. Le parti concordano di applicare la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.
2. Le parti, considerano prioritario il raggiungimento dei massimi livelli di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente.

ART. 9 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE E TURNAZIONI

1. Il regime delle 35 ore si applica a tutto il personale in regime di orario plurisettimanale o articolato in più turni.
2. La riduzione dell'orario non comporta modifiche nei turni di lavoro programmati, ma determina 7 giornate di recupero annuali equivalenti ad un recupero orario complessivo non superiore a 42 ore, da concordare con il servizio di appartenenza e da ridurre proporzionalmente per i servizi in cui l'orario in turnazione è riferito ad una frazione annua.
3. Nell'attuale modello organizzativo il regime delle 35 ore viene applicato al SETTORE POLIZIA MUNICIPALE.
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di turnazione e della riduzione delle 35 ore vi deve essere una distribuzione equilibrata ed avvicinata fra prestazioni rese in orario unico su fasce orarie fra loro differenziate di almeno 1 ora, anche alternate ad orari spezzati, tenuto conto della molteplicità e dell'ampia differenziazione delle articolazioni orarie vigenti presso il Settore Polizia Municipale.
5. Vi è sostanziale equilibrio quando lo stesso tipo di articolazione oraria non sia superiore a circa il 60% del totale dei turni effettuati.

Es: su 25 giornate lavorative: - 16 giorni al massimo nella stessa articolazione oraria;
 - 9 giorni minimo in altre fasce orarie;

6. Ha diritto al recupero delle 7 giornate annue equivalenti a 42 ore, anche il personale assente per ferie, astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, per infortunio sul lavoro, per malattia riconosciuta al dipendente per causa di servizio, per permessi ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e permessi sindacali, purchè iscritto nella programmazione del turno ed abbia reso nel



mese prestazione lavorativa idonea al riconoscimento di indennità di turnazione, secondo i criteri sopra individuati, applicati in relazione alla effettiva presenza in servizio.

Restano in ogni caso esclusi dal beneficio i dipendenti che risultino per l'intero mese non turnisti o per avere prestato attività lavorativa prevalentemente nella medesima articolazione oraria sia per essere rimasti assenti per l'intero mese a qualsiasi titolo.

ART. 10 - PARI OPPORTUNITA'

1. Le parti attraverso l'applicazione della normativa sulle pari opportunità si impegnano a vigilare e a favorire:

- la corretta costituzione e regolare funzionamento del comitato Pari Opportunità quale organismo deputato in modo specifico ad individuare e proporre azioni di stimolo per sostenere le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale
- la promozione di iniziative di informazione-formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi delle pari opportunità nel lavoro

ART. 11 -- CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da un apposito regolamento, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art. 17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro dell'Ente è definita con atto del Direttore Generale previa intesa con la delegazione sindacale dell'ente.

3. Articolazioni diverse rispetto all'orario ordinario di lavoro, comprese quelle eventualmente da stabilire per il periodo estivo, possono essere regolate anche nell'ambito delle disposizioni relative all'orario plurisettimanale.

4. Al Direttore Generale, ai Dirigenti dei Settori e ai Responsabili di Servizio spetta il controllo dell'orario dei dipendenti loro assegnati.

ART. 12 - COMPENSI PER LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. L'indennità di disagio viene corrisposta alle seguenti posizioni di lavoro di cat. A B e C nella misura a fianco di ciascuna indicata per incentivare le prestazioni di dipendenti che danno la propria disponibilità in orari e situazioni particolarmente disagiate in alternativa alla indennità di reperibilità:

1. il personale di cat. A e B addetto all'assistenza agli organi istituzionali e ai matrimoni presso la Res. Municipale: € 10 a prestazione
2. accompagnatore scuolabus: € 200
3. Al personale la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico viene riconosciuta una indennità annua di € 240:

Rientrano in tale tipologia:

- il personale addetto al front-office del servizio Cerviainforma;
- il personale addetto all'Ufficio casa presso il servizio Politiche Sociali;
- il personale addetto alla Segreteria presso il servizio Politiche Sociali;
- il personale addetto ai servizi demografici;
- il personale di cat. B e C addetto alla biblioteca;
- sportello ricezione pubblico presso edilizia privata;

2. La corresponsione dell'indennità avviene sulla base di una attestazione del Dirigente competente circa l'affidamento di mansioni riconducibili alle casistiche sopra individuate e cesserà nel caso la persona non svolga più attività lavorativa disagiata.

L'attività indennizzata non deve essere soggetta a riconoscimenti di disagio ad altro titolo.

3. Quando non diversamente precisato, i compensi e le indennità si erogano in un'unica soluzione in relazione ai mesi di servizio nell'anno.

4. 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.

ART. 13 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, TURNO, RISCHIO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO

1. In applicazione all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 l'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgano "prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale".

L'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004 ha fissato la misura dell'indennità di rischio di cui al citato art. 37 in 30 € mensili lorde.

L'indennità di rischio spetta alle seguenti prestazioni lavorative, dando atto che il personale addetto è esposto continuamente e direttamente a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

1. il personale che svolge mansioni di autista di scuolabus;
2. il personale di cat. A e B addetto alle manutenzioni;
3. gli addetti al Parco Naturale;
4. il personale addetto all'allestimento delle manifestazioni;
5. collaboratore professionale per gestione Teatro Comunale.

Le parti convengono che, causa mero errore materiale, nella preintesa firmata in data 17.12.2010, non erano state inserite due tipologie invece presenti negli accordi precedenti del 2008 e 2009; nell'ottica di assicurare comunque le condizioni già riconosciute, limitatamente all'anno 2010: vengono riconosciute come soggette a rischio anche le seguenti tipologie di prestazione:

- messi notificatori e messo autista, personale addetto al centro stampa.

L'amministrazione si riserva di rinviare al 2011 la discussione su questi ultimi profili di rischio.

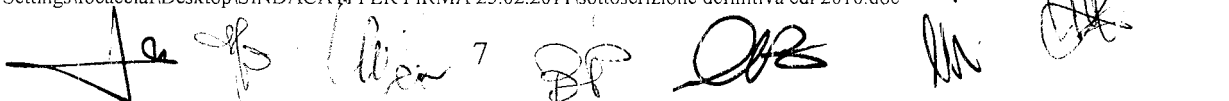
La corresponsione dell'indennità avviene sulla base di una attestazione annuale e preventiva del Dirigente competente circa l'affidamento di mansioni riconducibili alle casistiche sopra individuate; il Dirigente dovrà dare comunicazione al Servizio Risorse Umane qualora la persona non svolga più attività lavorativa a rischio, anche temporaneamente. Sarà cura del Dirigente l'attestazione mensile del periodo o giornate in cui il dipendente non è stato adibito a mansioni a rischio.

2. L'**indennità di turno** sarà erogata mensilmente ai seguenti profili secondo le modalità a fianco di ciascuno elencate, a condizione che si verifichino le condizioni della turnazione:

a) *personale del Settore Polizia Municipale* per 7 giorni alla settimana;

3. L'**indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo** sarà erogata mensilmente al personale dei servizi per i quali le necessità organizzative richiedano tale organizzazione dell'orario di lavoro (nel riparto la spesa è inglobata nella voce indennità di turno).

4. L'**indennità di reperibilità** sarà erogata al personale dei servizi demografici;



5. L'**indennità di maneggio valori** si corrisponde per le sole giornate in cui il dipendente è effettivamente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, secondo i sotto elencati importi giornalieri suddivisi per fascia:

- da € 51.645,69	fino a € 154.937,07 annui	€ 0,52 al giorno
- da € 154.937,07	fino a € 258.228,45 annui	€ 0,77 al giorno
- oltre € 258.228,45	fino a € 464.811,21 annui	€ 1,03 al giorno
- oltre € 464.811,21 annui		€ 1,55 al giorno

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

6. 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.

7. 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.

8. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate per i soli giorni di servizio effettivamente svolti.

9. 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.

ART. 14 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.

Personale di categoria D incaricato della responsabilità di un servizio previsto in organigramma non incaricato di posizione organizzativa. L'indennità pro capite è definita in relazione ai seguenti criteri: a) numero del personale coordinato dipendente e non (cooperativa, comando da altro ente, collaborazioni, incarichi); b) numero e peso dei procedimenti di cui è responsabile; c) numero e rilevanza degli atti firmati; d) risorse economiche gestite dal servizio di cui è responsabile; e) strategicità /autonomia e necessità di iscrizione ad albi professionali.

I criteri da a) a d) sono misurati con un punteggio da 0 a 10 per ciascuno, mentre quelli di cui alla lettera e) punti 20. Tenuto conto di detti criteri, la Direzione Operativa su proposta dei Dirigenti dei Settori forma una graduatoria del personale interessato.

Sono individuate le seguenti fasce di importo:

- 1^ fascia = €. 2.350,00;
- 2^ fascia = €. 1.850,00

Il dipendente che ha in capo a sé la responsabilità di due servizi percepisce € 2.500,00.

I dipendenti con il punteggio maggiore si collocano nella fascia di incentivazione più alta, fino alla concorrenza dell'importo massimo pari a € 50.000,00:

a) **Addetti al servizio di prevenzione e protezione** degli ambienti di lavoro (D.Lgs. 81/2008) €. **1.500,00** da dividersi in parti uguali fra tutti gli incaricati:

b) **Figure previste dall'art. 36 del CCNL 2004:**

- Personale di cat. D cui sia formalmente attribuita qualifica di ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 300,00
- Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 240,00
- Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega parziale € 120,00
- Addetti ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

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

3. Le indennità non sono cumulabili, per cui se una posizione lavorativa rientra in più di una tipologia di cui sopra viene corrisposta l'indennità di maggiore importo.

ART. 15 - PRONTO INTERVENTO

Viene riconosciuta una indennità di € 10,00 per ogni intervento concretamente effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, dal personale che presta la propria attività in situazioni di pronto intervento o di emergenza pur non essendo in reperibilità.

ART. 16 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE:

ART. 16-1 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al Parco Naturale.

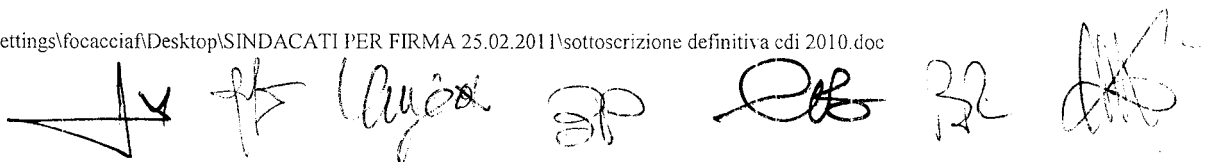
1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto al parco naturale saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo addetto al servizio il quale si trova a stretto contatto con gli animali al fine di incentivare l'attività di miglioramento delle condizioni ambientali ed igieniche degli animali del parco; ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. B3;
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-2 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al coordinamento e all'allestimento delle manifestazioni.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto all'allestimento manifestazioni saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo addetto al servizio il quale dovrà garantire annualmente il proprio supporto tecnico, nonché coadiuvare operativamente tutti i servizi dell'Amministrazione, nell'allestimento di diverse



manifestazioni da svolgere in orario serale e festivo sia invernale, sia soprattutto estivo: ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. E3;

- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-3 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE che svolge attività di messo/autista

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista/messo saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà l'autista/messo al fine di incentivare la razionalizzazione di viaggi-navetta verso Ravenna in una settimana e dando la propria disponibilità all'accompagnamento di amministratori e dipendenti e/o ad effettuare servizi di rappresentanza a supporto del personale addetto; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12;
- b) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART 16-4 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto alla guida dello scuolabus.

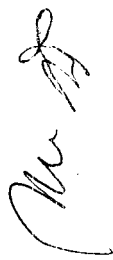
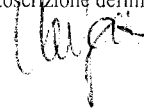
1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista scuolabus saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- c) l'erogazione di incentivi interesserà l'addetto al servizio scuolabus il quale dovrà prospettare, nel periodo di sospensione dell'attività scolastica, la propria opera in attività, utili all'ente e affini comunque alle proprie mansioni; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. B3;
- d) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-5 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai (in qualsiasi servizio assegnato: giardini, teatro, emergenza casa, manutenzioni ecc).

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive degli addetti alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- e) l'erogazione di incentivi interesserà gli addetti alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai al fine di incentivare la interscambiabilità e flessibilità nelle diverse mansioni all'interno delle diverse categorie A e B, e la maggiore disponibilità individuale in fasce orarie particolarmente disagiate; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. B3;



- f) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-6 -CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE per i messi notificatori.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dei messi notificatori saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- g) l'erogazione di incentivi interesserà i messi notificatori ai quali sarà richiesto di avvicinarsi e quindi alternare la loro presenza tra interno e esterno in maniera tale anche da supportare l'attività dell'ufficio protocollo presso cui sono assegnati ; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. B3 e C;
- h) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-7 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE personale cat. D addetto Biblioteca.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale gli addetti alla Biblioteca cat. D saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- i) l'erogazione di incentivi interesserà gli addetti alla Biblioteca cat. D ai quali sarà richiesto un supporto al servizio istituti culturali, per l'organizzazione, la supervisione e il coordinamento di eventi culturali anche utilizzando internet e le reti di collegamento tra le biblioteche italiane per costituire forme di collaborazione a diffusione della lettura; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 24;
- j) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-8 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE addetto al centro stampa-copie.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale addetto al centro stampa-copie saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- k) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale addetto al servizio il quale dovrà garantire annualmente il proprio supporto tecnico, nonché coadiuvare operativamente il servizio organi istituzionali nelle fasi di predisposizione e distribuzione della rassegna stampa quotidiana; beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12 fino alla cat. B2 e 24 per la cat. B3 e C;
- l) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 16-9 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE personale autista di rappresentanza.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive dell'autista di rappresentanza saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- m) l'erogazione di incentivi interesserà l'autista di rappresentanza al fine di incentivare la maggior disponibilità e flessibilità oraria dello stesso nei casi di missione o trasferta non preventivabili e per l'attività di coordinamento e supervisione del parco automezzi in dotazione al servizio Organi di governo (verifica funzionalità ed efficienza veicoli, assegnazioni, aggiornamento documenti di circolazione, pulizia ecc.); beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Dirigente coadiuvato dal Responsabile di servizio. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che dovrà avere un punteggio pari o superiore a 12;
- n) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione all'apporto individuale del singolo dipendente al complesso dell'attività di miglioramento.

ART. 17 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' SVOLTE DAL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

*FINANZIATE AI SENSI DELL'ART. 15 COMMA 5 DEL CCNL 01/04/1999:
IMPORTO TOTALE DA DESTINARE AL PROGETTO € 42.147,34.*

Considerato che l'Amministrazione vuole attivare il potenziamento di alcuni servizi particolari da svolgere a cura della Polizia Municipale, all'interno del più ampio progetto pluriennale "una città per tutti", per far fronte alla crescente richiesta da parte dei cittadini e degli stakeholders locali, di maggiore "sicurezza" intesa nelle sue più varie accezioni, le parti definiscono i criteri e le modalità – di seguito dettagliati - di realizzazione di un nuovo progetto di potenziamento dell'attività di Polizia Municipale sul territorio cervese per l'anno 2010:

- maggiori e più qualificate prestazioni rese dal personale;
- capacità organizzativa e programmatica del Comando;
- garanzia di pari opportunità di partecipazione alle diverse tipologie di attività nel rispetto delle specializzazioni;
- partecipazione sia del personale assunto a tempo indeterminato che di quello assunto a tempo determinato.
- equilibrato accesso alle diverse tipologie di incentivazione previste dal progetto.
- non cumulabilità delle diverse incentivazioni.

Nella programmazione di tali tipologie di servizi dovrà essere garantito il rispetto di tutte le normative contrattuali.

Gli obiettivi da raggiungere ed i relativi indicatori di performance sono contenuti nell'apposito progetto redatto ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999, che quantifica inoltre le risorse stanziare in complessivi € 42.147,34.

ART. 18 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è costituito con determina del Direttore Generale, tenuto conto delle disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

2. Il dettaglio della costituzione del suddetto fondo è allegato al presente contratto (allegato 1).

ART. 19 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1 Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.

Il fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004 per l'anno 2010 sarà ripartito come da prospetto allegato 2).

ART. 20 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE DAL PERSONALE

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 5.700,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 12 del presente CDI:

- il personale di cat. A e B addetto all'assistenza agli organi istituzionali e ai matrimoni presso la Res. Municipale e ai dipendenti chiamati in pronto intervento: € 10 a prestazione
- accompagnatore scuolabus: € 200
- Al personale la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico: € 4.470,00

ART. 21 – RIPARTO RISORSE DESTINATE AI COMPENSI PER LE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C, D NON INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 53.800,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 14 del presente CDI:

a) **Personale di categoria D incaricato della responsabilità di un servizio previsto in organigramma non incaricato di posizione organizzativa: € 50.000,00:**

b) **Addetti al servizio di prevenzione e protezione** degli ambienti di lavoro (D.Lgs. 81/2008) € 1.500,00 da dividersi in parti uguali fra tutti gli incaricati;

c) **Figure previste dall'art. 36 del CCNL 2004:**

- Ufficiali di stato civile, di anagrafe ed elettorale: € 1.820,00
- Addetti ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 480,00

ART. 22 – 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 € 148.640,00 e sono così ripartite tra le varie tipologie previste dall'art. 13 del presente CDI:

- indennità di maneggio valori € 300,00
- indennità di turno (comprensiva dell'indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo € 135.000,00
- indennità di rischio € 13.040,00
- indennità di reperibilità € 300,00

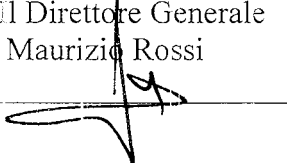
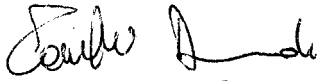

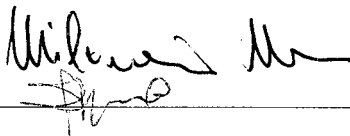
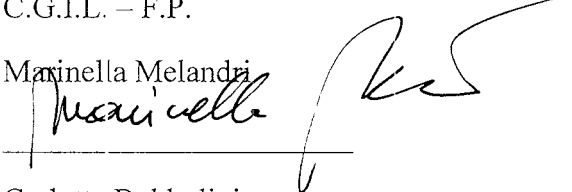
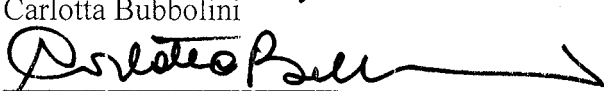
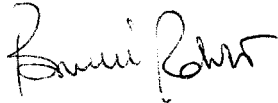
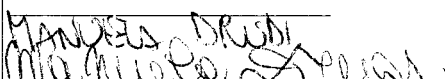
ART. 23 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE LE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

Le risorse complessive destinate a questo istituto nel 2010 ammontano a € 14.060,00:

- € 800,00 per il personale addetto al parco naturale da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 16 del presente CDI;
- € 400,00 per il personale addetto all'allestimento manifestazioni da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 17 del presente CDI;
- € 200,00 per il personale addetto in qualità di autista/messo da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 18 del presente CDI;
- € 350,00 per il personale addetto alla guida dello scuolabus da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 19 del presente CDI;
- € 10.710,00 per il personale addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 20 del presente CDI;
- € 600,00 per i messi notificatori da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 21 del presente CDI;
- € 240,00 per il personale di cat D addetto alla Biblioteca da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 22 del presente CDI;
- € 400,00 per l'addetto al centro stampa-copie da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 23 del presente CDI;
- € 350,00 per il personale autista di rappresentanza da ripartire in base ai criteri previsti dall'art. del 24 del presente CDI;

Letto, confermato e sottoscritto

Cervia, li

<p>Il Direttore Generale Maurizio Rossi</p> 	<p>R.S.U. Azzarone Pietro</p> <p>Tombetti Davide </p> <p>Buratti Pierpaolo </p> <p>Milanesi Massimo </p>
	<p>C.G.I.L. – F.P.</p> <p>Maxinella Melandri </p> <p>Carlotta Bubbolini </p>
	<p>CISL</p> <p>Roberto Baroncelli </p> <p></p>

	U.I.L. - F.P.L. Luigi Ruggeri	<i>Luigi Ruggeri</i>
	Di.C.C.A.P. Sergio Menegatti	<i>Sergio Menegatti</i>

Nota a verbale

In relazione all'attivazione in via sperimentale della modalità di incentivazione prevista dall'Art. 16 (Criteri per l'incentivazione delle attività aggiuntive del personale) del presente Accordo, R.S.U., FP CGIL, CISL FP e UIL FPL evidenziano l'opportunità di procedere alla verifica congiunta degli esiti prima della liquidazione definitiva.

Seguono firme

CISL FP *Sumi Zito*
Manuela Scuderi

R.S.U.

Giuseppe A. S.
Sporno

UIL FPL *Luigi Ruggeri*

FP CGIL *Manuela Scuderi*

FP CGIL *Paola Basso*

NOTA A VERBALE CONGIUNTA

ESSENDO EMERSA DURANTE L'IMPLEMENTAZIONE DELL'ACCORDO SUL TAVOLINO DEL 13/01/11, NEL CASO DI ABBONTE RICORRENZA A NOVANDA DI STRADINARIO, LE PARTI SI IMPEGNO A RISPETTARE LA PROCEDURA, VALUTANDO IN TUTTA SCELTA L'OPPORTUNITA' ESENTAZIONE DEGLI ATTI DI CONFERMAZIONE ALL'ARTICOLO 16.

CISL FP *Sumi Zito*
Manuela Scuderi

[Signature]

[Signature]
[Signature]

Di.C.C.A.P. *Sergio Menegatti*
FP CGIL *Paola Basso*
Manuela Scuderi

R.S.U. *Giuseppe Sporno*
Giuseppe A. S.

COSTITUZIONE

ANNO 2010

Al. 1

FONDO RISORSE DECENTRATE		
Anno 2010		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	STABILI
C.C.N. L. 2004-2005 del 9/5/06	0,50% monte salari 2003 (se entro il 39%)	33.946,00
C.C.N. L. 2006-2007 del 11/4/08	0,60% monte salari 2005 (se entro il 39%)	42.239,00
C.C.N. L. 22/01/2004	ART.31 comma 2 importo definito con le integrazioni previste dall'art.32 commi 1 e 2 nell'anno 2004	748.083,20
C.C.N. L. 05/10/2001	Art. 4 comma 2 Recupero RIA e assegni personali acquisiti al personale cessato anni precedenti	43.691,39
C.C.N.L. 2004/2005 del 9/5/06	dichiarazione congiunta n.14 : Differenziale PEO	6.591,00
C.C.N.L. 2006/2007 del 9/5/06	dichiarazione congiunta n.14 : Differenziale PEO	10.859,33
C.C.N.L. 2008-2009	dichiarazione congiunta n.14 : Differenziale PEO	7.022,74
ART 6 BIS DL.GS. 165/2001 ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI	parte stabile personale cessato farmacia e cimiteri	- 16.014,35
C.C.N.L. 01/04/1999	art. 15 comma 5 incremento parte stabile del fondo a seguito internalizzazione servizio assistenti sociali (comparto, peo, led)	9.108,34
totale risorse decentrate stabili		885.526,65
FONDO RISORSE DECENTRATE		
variabili		
Anno 2010		
CCNL 1998-2001 ART. 15 COMMA 1 LETT D)	Art.15 comma 1 lettera d) (<i>sponsorizzazioni</i>) <i>N.B. Tale importo è condizionato all'effettivo incasso</i>	7.087,50
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 lettera 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 abrogato dall'art. 73 della L. 133/2008	
	Art. 15 comma 1 lettera 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 e dei rispettivi regolamenti	
	* ISTAT	
	* INCENTIVO UFFICIO LEGALE	
	*RECUPERO EVASIONE ICI	
	* CONTENZIOSO TRIBUTARIO	
	* ORDINE PUBBLICO	
	* PREVIDENZA P.M.	

COSTITUZIONE

ANNO 2010

	<i>* INCENTIVI LEGGE MERLONI</i>	
	quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	
	incentivi anagrafe di cui al d.l.gvo n. 30/2007, di recepimento della direttiva 2004/38/CE	
	Art. 15 comma 1 lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario a consuntivo 2009	8,81
	Art. 15 comma 2 ove sussiste la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale anno 1997	74.431,67
	Art. 15 comma 5 Per aumento delle prestazioni del personale in servizio o attivazione di nuovi servizi (progetto polizia municipale)	42.147,34
	Art. 15 comma 5 Per aumento delle prestazioni del personale in servizio o attivazione di nuovi servizi (progetto ferie)	63.096,23
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 comma 4 somme non utilizzate o non attribuite nell'esercizio 2009 per PEO	
	Art. 17 comma 4 somme non utilizzate o non attribuite nell'esercizio 2009	
ART 6 BIS DL.GS. 165/2001 ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI	salario accessorio personale cessato farmacia e cimiteri	- 12.822,81
	Risorse derivanti da contributi pubblici o privati finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (contributo Associazioni Categoria e Camera di Commercio, alla lotta all'abusivismo commerciale)	
	totale risorse decentrate variabili	173.948,74
	totale risorse decentrate stabili	885.526,65
	totale fondo	1.059.475,39
FONDO	ALTA PROFESSIONALITA'	
CCNL 22/01/2004	art. 32 comma 7 - 0,20% monte salari 2001	14.454,00
	totale alte professionalità	14.454,00
	TOTALE FONDO COMPLESSIVO	1.073.929,39

ALL 2

**RIPARTO
ANNO 2010**

FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	
progressioni orizzontali e LED	404.000,00
compensi ex 8° livello non incaricati di P.O. (art.37 c.4)	7.500,00
indennità comparto	142.000,00
Posizioni Organizzative: indennità di posizione	16.500,00
Indennità educatrici art.31 c.7 code	3.100,00
indennità educatrici art.6 c.1 ccnl 5/10/01	1.710,00
inquadramento automatico art.7 NOP	2.100,00
totale risorse stabili assegnate	576.910,00
FONDO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Posizione Organizzativa: indennità di risultato	4.100,00
produttività collettiva totale	180.282,05
responsabilità ex art 36 CCNL 22/01/2004	53.800,00
Indennità di Turno	135.000,00
indennità di reperibilità	300,00
indennità di rischio	13.040,00
indennità di disagio	5.700,00
produttività a progetto dipendenti esclusa PM	14.060,00
progetto vigili (art. 15 c.5 C.C.N.L. 1999)	42.147,34
indennità di maneggio valori	300,00
Art. 15 comma 1 lettera k) Risorse erogate ai sensi di specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 e dei rispettivi regolamenti	
* ISTAT	
* INCENTIVO UFFICIO LEGALE	
* CONTENZIOSO TRIBUTARIO	
* ORDINE PUBBLICO	
* PREVIDENZA P.M.	
incentivi anagrafe di cui al d.l.gvo n. 30/2007, di recepimento della direttiva 2004/38/CE	
* INCENTIVI LEGGE MERLONI	
quota parte del rimborso spese per ogni notificazione: di atti dell'amministrazione finalizzata al finanziamento di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori	
ICI	
RISORSE, DERIVANTI DA contributi pubblici o privati, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (contributo Associazioni Categoria e Camera di Commercio, alla lotta all'abusivismo commerciale) regolate da apposite convenzioni	
totale risorse variabili assegnate	448.729,39

27

C. Lorenzini

M. Rossi

P. M.

M. Rossi

P. M.

P. M.

RIPARTO
ANNO 2010

risorse 2005-2006	
Alte professionalità: posizione	17.915,80
Alte professionalità: indennità di risultato	5.374,20
<i>totale Alte professionalità:</i>	23.290,00
TOTALE COMPLESSIVO FONDO assegnato	1.048.929,39
TOTALE COMPLESSIVO FONDO COSTITUITO	1.073.929,39
ECONOMIE DA PORTARE A FINANZIAMENTO DEL FONDO 2011	25.000,00

