

Comune di Concordia Sagittaria

Provincia di Venezia

In data 30 dicembre 2010 tra,

- la Delegazione Trattante di Parte Pubblica costituita da:

Presidente delegazione	Alessandro Androni
Componente delegazione	Natalina Brugnera
Componente delegazione	Ferruccio Vignandel

e

- la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita da:

R.S.U. Aziendale:

Valter Moretto
Valeria Fiorin
Loredana Zuliani

OO.SS. Territoriali:

F.P.S. Venezia - C.I.S.L. Walter Bisutti
Funzione Pubblica C.G.I.L. Antonio Battistuzzo
Segreteria Provinciale U.I.L. Mario Ragno

Premesso che:

- la preintesa del Contratto Decentrato Integrativo per il biennio 2010/2011 è stata convenuta e sottoscritta in data 21.12.2010;
- il Responsabile del Settore Economico-Finanziario ha espresso parere favorevole in merito alla sua compatibilità con le disponibilità di bilancio ed all'assenza di implicazioni negative sull'equilibrio di bilancio;
- sulla stessa è stato acquisito il parere favorevole del Revisore del Conto in data 28.12.2010;
- La Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo in data 30.12.2010;

Si approva quanto segue:

**ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE
SULLA COSTITUZIONE - DESTINAZIONE E FINALITA'
DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
BIENNIO 2010/2011**

ART.1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo, (CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente dell'Amministrazione di Concordia Sagittaria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in servizio dal 01 gennaio 2010.

ART. 2 - DURATA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dalle ore 24 della data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta e si concludono con il 31.12.2011.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza.
3. I singoli istituti e gli accordi sottoscritti dalle parti resteranno, comunque, validi fino alla stipula di una nuova intesa, recependo, se in contrasto con il presente accordo, le novità normative ed economiche introdotte dal nuovo Contratto.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. L'Amministrazione Comunale determina annualmente le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) secondo le modalità definite dall'art. 31 CCNL 22.1.2004.
2. L'Amministrazione Comunale definisce la costituzione del fondo per l'anno 2010 come da allegato A) che costituisce parte integrante del presente atto.
3. Tutti gli emolumenti accessori relativi al Personale dipendente, area delle posizioni organizzative esclusa, trovano competenza ed allocazione, ai sensi dell'art. 41 - comma 3° - della L. 449/1997, nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività.
4. Le risorse di cui all'art. 31, commi 3 e 5, CCNL 22.1.2004, risultano fruibili a seguito dell'accertamento delle effettive disponibilità, nel rispetto della applicazione delle discipline vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte.
5. In considerazione del processo riorganizzativo dell'organigramma aziendale avviato negli ultimi mesi dell'anno 2009 con la revisione dei settori, del numero delle posizioni organizzative e degli incarichi per specifiche responsabilità, e al fine di mantenere e, ove possibile migliorare, con il nuovo assetto gestionale, lo standard dei servizi e permettere il perseguimento degli obiettivi, l'Amministrazione Comunale integra le risorse variabili del fondo con la somma annua di € 12.000,00 (dodicimila/00).

ART. 4 - DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il totale delle risorse del fondo costituito ai sensi dell'art. 3 verrà destinato secondo le seguenti priorità:

Voci di spesa
1) indennità di comparto secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004
2) indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio, e indennità del personale educativo dell'asilo nido
3) fondo per gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria
4) indennità per esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 01.04.1999
5) compensi per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi

Le risorse del fondo verranno quantificate annualmente con determinazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario. Il loro utilizzo sarà determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale seguendo i seguenti criteri:

- mantenimento dell'ordine di priorità di cui al punto precedente;
- individuazione a preventivo delle somme per ogni singolo fondo e tempestiva comunicazione alle OO.SS ed alle RSU;
- avviamento delle attività legate agli istituti individuati;

In corso di esercizio le economie di cui alle priorità da 1 a 4, confluiscono nel fondo destinato agli utilizzi di cui alla priorità 5.

Per l'anno 2010 la somma complessiva delle risorse del Fondo sarà utilizzato per le finalità di cui all'art.17 del C.C.N.L. 01.04.1999 e all'art. 33 del C.C.N.L. 22.1.2004, con le destinazioni di cui alle successive lett. a) - b) - c) - d) - e) - f) - g) - h) - i) - l) - m) - n).

A) Fondo per l'indennità di rischio

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità di rischio secondo la disciplina prevista dal combinato disposto degli articoli 28 del DPR.347/83, 34 del DPR.268/87 e dell'art.41 CCNL 22.1.2004 viene determinato anno per anno. Per il 2010 è quantificato presuntivamente nella somma complessiva di € 2.160,00 (duemilacentosessanta/00).

L'indennità di rischio viene determinata nella misura di € 30,00 mensili lorde, per i mesi di effettivo servizio, ed attribuita al personale che espleta le seguenti attività:

- addetti alla manutenzione
- messi notificatori

Assenze superiori ai 5/6 giorni consecutivi (in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5/6 giorni) comporteranno una decurtazione proporzionale sull'indennità mensile. L'indennità verrà pagata mensilmente in misura intera mentre l'eventuale decurtazione verrà fatta a conguaglio nella mensilità di dicembre.

Mutamenti organizzativi o gestionali che interessino prestazioni che comportino l'assegnazione di indennità di rischio aggiuntive dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità.

B) Fondo per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità di disagio, pericolo e danno secondo la disciplina prevista

dal art. 6 comma 2 lettere C) ed E) del DPR. 333/90 viene determinato anno per anno.
Per il biennio 2010/2011 si intendono compensare due tipologie di lavoro disagiato:

1) ATTIVITA' DI VIDEOTERMINALISTA ED ALTRE ATTIVITA' ESTERNE

Per tali attività disagiate le somme destinate per il solo anno 2010 sono quantificate presuntivamente nella somma complessiva di € 6.950,00= (seimilanovecentocinquanta/00).

La presente indennità, determinata in € 20,66 mensili, calcolati su quattro settimane, viene corrisposta ai dipendenti delle categorie A – B – C, in ragione delle seguenti tipologie lavorative:

- esecuzione di verifiche di cantiere,
- svolgimento di attività che comportino lo spostamento sul territorio,
- attività che comportano l'uso di videoterminali;

In applicazione della circolare n. 5 del 20.04.2001 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che ha modificato la disciplina del titolo VI della Legge 626/94, le parti concordano nel riconoscere le prestazioni nell'uso dei videoterminali quale attività disagiata, in presenza di almeno 4 ore giornaliere di utilizzo del P.C. e/o del centralino, secondo le modalità di lavoro indicata dalla suddetta normativa. L'utilizzo settimanale del P.C. e/o del centralino dovrà essere, in termini orari, almeno pari a 20 ore settimanali su un orario di 36 ore settimanali. o in misura proporzionale in caso di lavoro a part-time. Si chiarisce che tale indennità viene corrisposta mensilmente al personale appartenente alle categorie A – B – C.

Assenze superiori ai 5/6 giorni consecutivi (in relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 5/6 giorni) comporteranno una decurtazione proporzionale sull'indennità mensile. L'indennità verrà pagata mensilmente in misura intera mentre l'eventuale decurtazione verrà fatta a conguaglio nella mensilità di dicembre.

Tale tipologia di istituto contrattuale non verrà più corrisposto a partire dal 01.01.2011.

2) ATTIVITA' DI PRONTA DISPONIBILITA' E FLESSIBILITA'

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità disagio per compensare la pronta disponibilità e flessibilità dei dipendenti e per compensare il personale che svolge prestazioni in orario flessibile, viene quantificato per l'anno 2010 nella somma complessiva di € 1.200,00 (milleduecento/00).

Specificatamente l'indennità in questione viene determinata in € 60,00 a chiamata per un impiego lavorativo fino a 3 ore. Le ore lavorative eccedenti le 3 saranno considerate lavoro straordinario.

I servizi interessati sono individuati come segue:

- Attività programmate e pianificate e/o imprevedibili ed eccezionali che comportano l'utilizzo dei dipendenti, anche in giornate festive, con orario settimanale anche superiore alle 36 ore contrattuali (recuperabili).

L'orario flessibile, ove possibile, sarà oggetto di programmazione mensile ed i recuperi conseguenti saranno di norma effettuati entro il mese successivo.

Con cadenza mensile il Responsabile del Servizio comunicherà preventivamente al singolo lavoratore l'articolazione dei turni di lavoro.

Nell'articolazione individuale dell'orario di lavoro vanno fatti salvi i diritti indicati dalla legge in materia di festività, ferie ecc..

Mutamenti organizzativi o gestionali che interessino prestazioni che comportino l'assegnazione di indennità di disagio aggiuntive dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità.

C) Fondo per l'indennità di reperibilità

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità di reperibilità secondo la disciplina prevista dall'articolo 23 CCNL 14.9.2000 viene determinato anno per anno. Per il 2010 è quantificato presuntivamente nella somma

servizio al 01.01.2010 con un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente.

La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per riconoscere le competenze che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e l'impegno che hanno manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

Negli anni successivi le selezioni necessarie a dare attuazione alle progressioni orizzontali saranno effettuate, compatibilmente con i fondi stanziati a tal fine.

DEFINIZIONI

Ai fini della applicazione dei criteri di cui al presente articolo, si definiscono in:

- *esperienza acquisita*: si intende quell'insieme di esperienze maturate nell'insieme della carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività relative al profilo svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente.
- *Formazione e aggiornamento professionale*: Per formazione e aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. Si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente con i piani previsti secondo le norme del presente CCDI.
- *impegno - valutazione delle prestazioni - risultati ottenuti*: si fa riferimento al sistema di valutazione definito nel presente CCDI ed utilizzato per la suddivisione del fondo per la produttività collettiva.

PESATURA DEI PUNTEGGI PER LA ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Si conviene di applicare i seguenti parametri:

Categoria	esperienza acquisita	Formazione e aggiornamento professionale	valutazione della prestazione	Totale
A	4	2	4	10
B	4	2	4	10
C	3	2	5	10
D	2	2	6	10

Per poter beneficiare della progressione orizzontale il dipendente deve ottenere una valutazione individuale di almeno 70/100 ed un punteggio minimo derivante dall'applicazione dei criteri fissati con il presente accordo di punti 4,8 per la categoria B, punti 5,4 per la categoria C e punti 6 per la categoria D.

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI DIVERSI PUNTEGGI

ESPERIENZA ACQUISITA

Per accedere alla progressione economica, i candidati devono essere in possesso di almeno due anni di servizio all'interno della categoria e della singola posizione.

Il servizio prestato nella medesima categoria viene valutato 1 punto per anno e comunque in proporzione ai 6 mesi.

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Per formazione e aggiornamento si applicano i seguenti punteggi:

I corsi di formazione interna fino a 10 ore complessive, hanno valore 0,50.

I corsi di formazione interna fino a 40 ore, hanno valore 1,00.

complessiva di € 2.100,00 (duemilacento/00).

La reperibilità, quantificata in € 10,32 ogni 12 ore, viene istituita per il servizio manutentivo.

Mutamenti organizzativi o gestionali che interessino prestazioni che comportino l'assegnazione di indennità di reperibilità aggiuntive dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità.

D) Fondo per l'indennità di turno

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità di turno viene determinato anno per anno secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000. Per il 2010 è quantificato presuntivamente nella somma complessiva di € 8.750,00 (ottomilasettecentocinquanta/00). A decorrere dal 01.01.2011, alcune prestazioni svolte dalla polizia municipale saranno compensate all'interno di appositi progetti obiettivo inerenti la sicurezza stradale. Conseguentemente sarà ridotto lo stanziamento destinato al finanziamento del presente istituto contrattuale.

Resta fermo in materia di condizioni, modalità di erogazione e criteri di utilizzo quanto convenuto nel contratto decentrato in applicazione del CCNL 05.07.1995, come integrato dall'art.22 del CCNL 14.9.2000.

Mutamenti organizzativi o gestionali che importino prestazioni in turno aggiuntive dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità.

E) Fondo per la progressione economica orizzontale

Con le progressioni economiche orizzontali l'Amministrazione Comunale intende dare concreta attuazione all'obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente. Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire. Il fondo per lo sviluppo professionale all'interno della categoria viene quindi così costituito:

Anno 2010

Progressioni consolidate € 81.580,00 (ottantunomilacinquecentoottanta/00)

Nuove progressioni € 17.500,00 (diciassettemilacinquecento/00) da effettuarsi con decorrenza dal 01.04.2010:

- € 4.500,00 per i dipendenti di categoria B;
- € 9.000,00 per i dipendenti di categoria C;
- € 4.000,00 per i dipendenti di categoria D;

Anno 2011

Progressioni consolidate: € 105.580,00 (centocinquemilacinquecentottanta/00) dei quali € 81.580,00 per le progressioni ante 2010 e € 24.000,00 per l'applicazione a regime dell'istituto contrattuale maturato nel corso del 2010.

Nuove progressioni: si concorda che, avendo raggiunto nel corso degli anni una suddivisione parametrata ai livelli professionali esistenti all'interno dell'ente, le eventuali economie sulle progressioni consolidate che si rendessero disponibili (per il venir meno del rapporto di lavoro per pensionamento, trasferimento, ecc.) saranno riutilizzate prioritariamente per le progressioni del personale della medesima categoria funzionale che ha generato l'economia finanziaria.

CRITERI

Nell'anno 2010 potrà partecipare alla selezione per la progressione all'interno della categoria il personale in

I corsi di formazione interna superiori alle 40 ore, hanno valore 1,50.

La formazione e l'aggiornamento professionale, per poter essere valutati, devono essere organizzati dal Responsabile del Settore dando uguali possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti.

I corsi di formazione saranno considerati secondo la valutazione complessiva di fine corso.

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La valutazione delle prestazioni viene ottenuta sommando i punteggi attribuiti con le schede di valutazione della prestazione individuale dell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica secondo il sistema già in uso (quadrimestralmente per tutti i dipendenti tranne i responsabili di settore titolari di posizione organizzativa la cui valutazione avviene con cadenza annuale). Nel caso in cui non fosse stata redatta la valutazione dell'anno precedente verrà utilizzata la valutazione dell'ultimo anno disponibile. Nel caso in cui non ci siano valutazioni disponibili verrà utilizzata la valutazione media dei dipendenti della categoria di appartenenza.

PROCEDURE ED ALTRE NORME

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

In caso di parità in graduatoria, ha precedenza il dipendente che ha accumulato nell'Ente una maggiore anzianità nell'ultima posizione economica; in caso di ulteriore parità, si valuta l'anzianità di servizio nella categoria di riferimento e, in situazione ancora paritaria, si considererà l'anzianità di servizio complessiva.

La selezione sulla base dei criteri individuati, sarà svolta normalmente con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, pubblicata entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, dall'ufficio del personale e comunicata alle OO.SS. e alle R.S.U. prima della sua concreta attuazione.

Nel caso che dalle progressioni per categoria rimangano delle somme residuali non sufficienti a finanziare la progressione di una unità di personale, tali somme saranno utilizzate per l'avanzamento utile del dipendente che abbia la maggiore copertura finanziaria in percentuale.

F) Fondo per l'indennità di comparto

Tale fondo viene quantificato anno per anno. Per il 2010 è quantificato presuntivamente nella misura annua di € 24.200,00.= (ventiquattromiladuecento/00), salvo adeguamenti contrattuali.

G) Indennità personale educativo Asilo Nido

Il fondo destinato alla corresponsione della indennità al personale dell'asilo nido viene determinato anno per anno secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000. Per il 2010 è quantificato presuntivamente nella somma complessiva di € 6.200,00 (seimiladuecento/00).

La prestazione di lavoro del personale educativo degli asili nido destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura dell'asilo.

Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane (art. 31 del CCNL del 2000) viene definito all'inizio di ogni anno scolastico. Le modalità attuative del calendario sono concertate annualmente tra OO.SS., RSU e delegazione trattante di parte pubblica.

Nell'anno scolastico 2010/11 l'inizio del calendario scolastico è previsto il giorno 8 settembre 2010; prevedendo 42 settimane, comprese l'interruzione per Natale e Pasqua, esso termina il 30 giugno 2011.

Il personale educativo presterà servizio fino al 15 luglio 2011 per lo svolgimento ulteriori attività.

Per tale maggior impegno viene corrisposto un incentivo economico di 1.100,00 (millecento/00) euro lordi pro capite, liquidato in base ai giorni di effettiva presenza e al raggiungimento degli obiettivi del presente progetto.

Il personale educativo potrà prolungare il proprio orario di lavoro solo se autorizzato nelle modalità definite dal responsabile del servizio.

Per il rapporto educatore /bambino si farà riferimento a quanto previsto dalla normativa regionale in materia.

Sono previste 150 ore annue di attività integrative, che comprendono:

- programmazione e verifica di inizio e fine anno
- colloqui con i genitori
- predisposizione e partecipazione a feste e attività scolastiche
- attività di programmazione articolate settimanalmente nelle settimane di apertura del servizio

Tali attività sono suddivise secondo una programmazione di massima predisposto all'inizio dell'anno, in accordo con il responsabile del servizio. Ogni giorno di assenza a qualsiasi titolo da diritto a 45 minuti di attività integrative.

Solo per l'anno 2010 /2011, considerato che il presente contratto viene stipulato nel mese di Dicembre, le ore eccedenti già prestate nei mesi precedenti, verranno recuperate nei periodi di chiusura del servizio.

Sentito il responsabile del servizio e l'amministrazione, le educatrici con più di 20 anni di anzianità di servizio o più di 50 anni di età anagrafica possono richiedere la mobilità interna, su posti liberi, e per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento.

H) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche Responsabilità;

Il fondo per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 viene quantificato nella somma complessiva annua di € 15.000,00.= (quindicimila/00).

I criteri che seguono entreranno in vigore dal 01.01.2011, mentre per l'anno corrente si continueranno ad applicare le norme attualmente in uso con una riduzione proporzionale per tutti i beneficiari dell'istituto contrattuale..

DEFINIZIONE DELLE POSIZIONI DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

Le presenti disposizioni, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e Art. 36 CCNL 22.1.2004, disciplinano il compenso:

- a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;
- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;
- c) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Per il personale di Polizia Locale il cui servizio viene svolto in convenzione con altri enti, la somma determinata secondo il procedimento oggettivo sopra descritto, rappresenta il limite della quota di competenza del Comune di Concordia Sagittaria, posto che le restanti quote, da tener conto nel procedimento oggettivo di calcolo, saranno aggiunte quelle del personale in servizio presso gli altri Enti convenzionati al comune di Concordia Sagittaria quale comune Capo Fila.

QUANTIFICAZIONE DELLE POSIZIONI DI SPECIFICA RESPONSABILITA'

Si stabilisce che per il biennio 2010/2011 la quantificazione delle posizioni di specifica responsabilità di cui alle precedenti lettere a) e b) sarà effettuata dal Responsabile del Settore all'interno dei limiti minimo e massimo che vengono fissate per categoria:

	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
CATEGORIA D	€ 1.000,00	€ 2.000,00
CATEGORIA C	€ 650,00	€ 1.300,00
CATEGORIA B	€ 500,00	€ 1.000,00

Mutamenti organizzativi o gestionali che interessino prestazioni che comportino la assegnazione di indennità di responsabilità aggiuntive dovranno trovare corrispondente finanziamento mediante risorse aggiuntive che l'Amministrazione metterà a disposizione dal momento in cui se ne riveli la necessità.

D) Fondo per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15 - comma 1° lett. k) - del C.C.N.L. 01.04.1999;

Le parti concordano la definizione dei criteri per l'erogazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, finalizzati all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

- lo svolgimento in orario di lavoro;
- coinvolgimento di norma di tutto il personale inserito nel settore/servizio interessato salvo diversa specifica disciplina regolamentare;
- in caso di coinvolgimento di più settori facenti capo a responsabili diversi, lo svolgimento in orario di lavoro dovrà coinvolgere tutto il personale delle citate strutture, dopo aver acquisito il consenso di tutti i responsabili di settore coinvolti, all'interno della conferenza dei Responsabili di Settore;

Il progetto finanziato con le somme sopra individuate deve essere preventivamente redatto dal responsabile del servizio e deve indicare:

- l'obiettivo;
- le strutture interessate o i singoli dipendenti (questi ultimi fuori orario di lavoro);
- il carico di lavoro relativo al progetto attribuito a ciascun dipendente;
- tempi e modi della sua attuazione.

Il progetto non deve interferire con i normali compiti attribuiti ai settori/servizi coinvolti, deve essere sottoposto all'Amministrazione Comunale per la sua approvazione e comunicato contestualmente alla parte sindacale.

Nell'individuazione del personale coinvolto nel progetto dovranno essere osservati i seguenti criteri:

- professionalità;
- coinvolgimento omogeneo di tutti i dipendenti dei singoli settori/servizi interessati;
- trasparenza, mediante la presentazione del progetto a tutti i soggetti coinvolti in una conferenza preventiva all'avvio del progetto stesso.

Il responsabile del progetto dovrà preventivamente dichiarare che l'attivazione dello stesso non pregiudicherà l'attività ordinaria delle strutture interessate. L'Amministrazione Comunale attuerà un monitoraggio periodico che assicuri la tempestiva segnalazione dei casi in cui l'attività relativa al progetto ostacoli quella ordinaria, al fine di realizzare gli opportuni correttivi (cessazione, modifica del progetto, aumento del personale coinvolto).

Il compenso di cui alle lett. a) e b) è determinato in valori annui lordi sino ad un massimo di € 2.500. Tale compenso assorbe eventuali indennità di rischio, indennità di disagio, nonché l'indennità ex VIII° livello ove prevista, con le quali non è pertanto cumulabile.

Il compenso di cui alla lett. c) è definito in € 300 annui lordi.

Le indennità di cui sopra non possono essere corrisposte ai titolari di posizione organizzativa o alta professionalità e non possono essere fra loro cumulate.

Le indennità in parola hanno:

- cadenza annuale;
- decadono il 31 dicembre di ogni anno;
- sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

I dipendenti cui possono essere erogati compensi per specifica responsabilità di cui alle precedenti lett. a) e b) sono coloro che a seguito di determinazione del Responsabile del Settore o provvedimento sindacale:

- sono responsabili dell'Ufficio/Servizio/Settore cui sono preposti e coordinano l'attività di dipendenti;
- sono incaricati dello svolgimento di un'attività avente una specificità ed una rilevanza esterna oggettive nell'ambito del Settore, desumibili dalla problematicità e dalla peculiarità della materia trattata o dalla complessità organizzativa dell'ufficio;
- sono incaricati dello svolgimento di attività con un elevato grado di autonomia, con ciò intendendosi il caso in cui siano state delegate funzioni o assegnati specifici incarichi, anche di sostituzione del Responsabile del Settore, tali da far sorgere in capo al beneficiario un livello di responsabilità maggiore rispetto a quello delle altre figure di categoria D;

I dipendenti cui possono essere erogati compensi per specifica responsabilità di cui alla precedente lett. c) sono coloro che a seguito di determinazione del Responsabile del Settore o provvedimento sindacale sono incaricati di:

- Ufficiale di Stato Civile, anagrafe ed elettorale;
- Responsabile di archivi informatici;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabile di attività inerenti la protezione civile;
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- Messo notificatore con incarico di ufficiale giudiziario.

MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'

Entro il mese di gennaio di ogni anno i Responsabili dei singoli Settori adottano un provvedimento organizzativo motivato che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli precedenti e lo trasmettono al Settore Economico-Finanziario per la relativa corresponsione con decorrenza indicata nel provvedimento stesso. Qualora l'Amministrazione Comunale non avesse ancora approvato il PEG, il provvedimento avrà natura provvisoria e dovrà essere confermato o variato successivamente all'approvazione del PEG con l'affidamento ai Responsabili di Settore degli obiettivi e delle risorse per conseguirli.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE A DISPOSIZIONE DI CIASCUN SETTORE

Unitamente alla deliberazione di approvazione del PEG viene assegnata una somma a ciascun Responsabile di posizione organizzativa ottenuta suddividendo il totale del fondo previsto per le specifiche responsabilità sulla base del personale in servizio al primo gennaio in ciascun settore e della categoria da questi ricoperta attribuendo a ciascun dipendente, un valore come di seguito indicato:

CATEGORIA	INDICE
A	1
B	1,5
C	2,5
D	3,5

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo del progetto o le carenze provocate dallo stesso agli obiettivi ordinari incideranno nella valutazione dei responsabili al fine della retribuzione di risultato. In ogni caso, dovranno essere liquidate le spettanze di ciascun dipendente in relazione alla quota di lavoro svolto.

Le Parti, in conformità all'art. 17 - comma 2° lett. g) - del C.C.N.L. 01.04.1999, prevedono di destinare per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle Risorse indicate nell'art. 15 - comma 1° lett. k) - del C.C.N.L. 01.04.1999, la somma prevista per ogni singolo progetto:

I destinatari di tali compensi sono individuati nella sottostante tabella:

Anno 2010

Tipologia Progetto Finalizzato	Ufficio/Servizio/Settore Destinataro	Numero Beneficiari	Importo Previsto	Riferimenti
Incentivi alla Progettazione	TECNICO	Intero settore	da quantificare a consuntivo	Legge 109/94
Incentivi Lotta all'Evasione	TRIBUTI	3	da quantificare a consuntivo	D.Lgs. 446/97
		Totale		

L) Fondo per l'attivazione di nuovi servizi – art. 15 comma 5

Le parti convengono che in caso di attivazione di nuovi servizi l'Amministrazione Comunale dovrà stanziare idonee risorse economiche che verranno vincolate, nell'utilizzo, esclusivamente per il finanziamento delle nuove attività avviate.

Per l'anno 2010 l'Amministrazione Comunale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 12.01.2010, ha approvato un programma di attuazione dei servizi della Polizia Locale previsti dal progetto per la legalità e la sicurezza ai sensi della L.R. 7 maggio 2002, n. 9 e successive modifiche ed integrazioni e del D.Lgs. 285/92 e successive modifiche ed integrazioni.

L'obiettivo prefissato è di garantire la sicurezza degli utenti stradali, soprattutto gli utenti deboli della strada e del territorio di competenza – anziani e bambini - mediante l'intensificazione dei servizi di polizia stradale dedicando particolare attenzione alle norme comportamentali ivi previste – esemplificando quali all'uso delle cinture di sicurezza, al corretto utilizzo dei telefoni cellulari, all'effettuazione della revisione periodica dei veicoli e al rinnovo della patente di guida, all'uso del casco, alla manomissione dei ciclomotori e al rispetto della segnaletica stradale, alla sicurezza dell'abitato e del territorio tutto compreso, alle stragi del sabato sera e comunque in sintonia progettuale con le linee guida sulla sicurezza e flussi migratori proposti e posti annualmente dalla Regione Veneto, su parametri vincolanti programmatici e progettuali quali servizi nuovi ed innovati per ogni anno progettuale, con impiego di sempre nuovi elementi tecnologici per apparati ed impianti tecnici per lo svolgimento delle azioni regionali previste. Saranno azioni nuove mirate e sinergiche su nuovo progetto proposto e deliberato ed entro le linee guida del Piano Sicurezza Regionale e di cui alla L.R. 9/2002 e sue modificazioni.

Per il progetto in esame è stata preventivata una spesa di € 22.000,00 (ventiduemila/00) per la quale è stata richiesta contribuzione all'Amministrazione Regionale. Il progetto sarà realizzato e finanziato sulla base della spesa ritenuta ammissibile dalla Regione, per la quota di cofinanziamento comunale prestabilita.

A decorrere dal 01.01.2011 il presente istituto contrattuale sarà sostituito da apposito progetto obiettivo inerente la sicurezza stradale finanziato dai proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni al codice della strada secondo le finalità stabilite dall'art. 208 del codice della strada medesimo.

M) Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi

I criteri che seguono saranno adottati dal 01.01.2011, mentre per l'anno corrente si continuano ad applicare le norme vigenti.

Le parti convengono di destinare la quota di produttività correlata alla realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali. Tali iniziative, correlate al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG, presuppongono l'esistenza di una verifica intermedia entro il 30 settembre di ogni anno relativamente all'andamento della realizzazione delle attività programmate nel predetto strumento, oltre alla stesura di una relazione finale nell'anno successivo in concomitanza con la valutazione del raggiungimento degli obiettivi fissati con il PEG.

La quota di produttività di cui al precedente punto viene ad essere destinata a tutto il personale dipendente secondo la seguente ripartizione:

- una quota pari al 40 % del fondo è ripartita a tutto il personale dipendente attribuendo una cifra fissa individuale applicando i seguenti parametri:
- categoria

CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B	1,25
C	1,45
D	1,50

- presenza in servizio;

la presenza in servizio viene determinata conteggiando solamente le giornate di presenza, in rapporto all'effettiva presenza in servizio (per es.: in rapporto alla decurtazione oraria del part-time) e detraendo tutte le assenze dal servizio, a qualsiasi causa dovute, ad eccezione di quelle dovute ai seguenti motivi:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- permessi o distacchi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- riposo per donazione di sangue;
- permessi ex legge 104/1992;
- quelli previsti dalla normativa sul volontariato;
- infortunio sul lavoro;
- astensione obbligatoria per maternità;
- assenze per malattia.

- una quota pari al 60 % del fondo è ripartita tra il personale dipendente sulla base delle schede di valutazione individuale. A talé scopo viene preventivamente assegnata una somma a ciascun Responsabile di posizione organizzativa ottenuta suddividendo il totale del fondo destinato alla produttività collettiva sulla base del personale in servizio al primo gennaio di ogni anno nel proprio settore e della categoria da questi ricoperta attribuendo a ciascun dipendente, un valore come di seguito indicato:

CATEGORIA	INDICE
A	1,00
B	1,25
C	1,45
D	1,50

Le schede di valutazione vengono redatte dai singoli Responsabili di servizio incaricati di posizione organizzativa e contengono la valutazione dell'apporto individuale di ogni singolo dipendente in quanto tale e in quanto appartenente al gruppo di lavoro che ha determinato il raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG. Le iniziative, che dovranno essere svolte in orario di lavoro, perseguiranno l'obiettivo dell'aumento della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi, attraverso il coinvolgimento del personale interessato sia in fase di definizione che in quella di gestione e verifica delle stesse.

DETERMINAZIONE DEL SISTEMA PREMIANTE SU BASE ECONOMICA

La fase della gestione seguirà i seguenti criteri:

- a) il sistema prende l'avvio con l'individuazione da parte dell'amministrazione dei macro obiettivi e delle priorità per realizzare il PEG;
- b) entro 30 giorni dall'approvazione del P.E.G. ogni responsabile lo illustrerà ed affiderà ai dipendenti interessati del proprio settore gli obiettivi operativi di gruppo e, se necessari, quelli individuali, nonché

le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli.

- c) durante l'anno saranno effettuate periodiche sessioni di verifica sull'andamento del lavoro, anche al fine di apportare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti;

Criteri di valutazione della produttività collettiva: la quota per obiettivi specifici assegnata in via preliminare a ciascun responsabile di posizione organizzativa verrà erogata sulla base della applicazione dei seguenti criteri di valutazione:

- sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati: in tale fase si terrà conto, nel caso di mancato raggiungimento degli stessi, di tutti gli elementi che hanno inciso sulla circostanza quali assenze non previste o modifiche in corso degli obiettivi assegnati in funzione di modifiche organizzative e normative.
- sulla base dei seguenti criteri e modalità di valutazione:
 - > collaborazione con altri dipendenti, sostituzione di dipendenti in ferie o malattia
 - > autonomia organizzativa e decisionale, nonché responsabilità relative all'attività; precisione e qualità della prestazione, rispetto dei tempi assegnati
 - > capacità propositive e proposte organizzative e gestionali incidenti sul raggiungimento degli obiettivi

Valutazione: la valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la valutazione della prestazione individuale spettano al responsabile del settore incaricato di posizione organizzativa, in accordo con il responsabile dell'iniziativa. La valutazione deve essere conforme alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi complessivi del Settore quantificata per l'attribuzione della retribuzione di risultato al Responsabile del Settore. La valutazione individuale deve essere motivata per ogni singolo fattore utilizzato.

Tempi: La valutazione dovrà essere effettuata entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono gli obiettivi fissati con il PEG. A tal scopo il responsabile del settore incaricato di posizione organizzativa procederà a consegnare le singole valutazioni al personale interessato.

Il saldo della Produttività Collettiva dovrà essere erogato entro il mese di marzo di ciascun anno.

Il lavoratore interessato, potrà nel termine di 10 giorni dalla ricezione della scheda di valutazione, procedere ed ottenere ad un contraddittorio con il proprio Responsabile; in caso di mancato accordo, entro ulteriori 10 giorni potrà inoltrare ricorso presentando le proprie controdeduzioni ed osservazioni alla commissione paritetica istituita ai sensi del successivo comma.

La Commissione paritetica per la valutazione dei ricorsi sulle valutazioni viene istituita nelle forme che seguono:

Parte pubblica:

- Segretario Comunale o suo delegato
- Nucleo di Valutazione (un componente)

Parte sindacale:

- un componente designato dal dipendente interessato fra le R.S.U. dell'Ente o, in alternativa fra le OO.SS. territoriali.

N) Fondo per progetti di miglioramento dei servizi

Le parti convengono di destinare per l'anno 2010 la somma di € 6.750,00 per il finanziamento di un progetto unitario di miglioramento degli standard dei servizi che coinvolge i dipendenti dei settori 1° Economico-Finanziario, 2° Segreteria - Affari Legali - Servizi Demografici - 3° Tecnico - 4° Assistenza - 5° Polizia Locale. Non parteciperanno a tale progetto i dipendenti che partecipano ad altri istituti contrattuali di cui alle lettere I) o L) per importi individuali lordi spettanti pro-capite superiori a € 1.000,00.

Per l'anno 2011 saranno destinate le somme che si rendono disponibili dalla rimodulazione di altri istituti di cui al presente contratto per progetti di miglioramento dei servizi che saranno definiti ai quali non parteciperà il personale che già beneficia di altri istituti contrattuali di cui alle lettere I) o L) per importi individuali lordi spettanti al dipendente superiori a € 1.000,00.

ART. 5 - LA FORMAZIONE - LA RIQUALIFICAZIONE E L'AGGIORNAMENTO - OBIETTIVI E FINALITA'

Per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici, occorre un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane mediante la rivalutazione del ruolo della formazione che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento .

L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

ART. 6 - PRINCIPI GENERALI - PROGRAMMI FORMATIVI ANNUALI E PLURIENNALI

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro i quattro anni di vigenza contrattuale.

Il programma annuale che per il 2011 sarà definito entro il 28.2.2011, dovrà specificare i seguenti elementi:

- individuazione e destinazione delle risorse
- tempi di realizzazione
- indicatore di valore da attribuire ai fini della valutazione di prestazione e della progressione economica orizzontale.

L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi di inizio e fine attività certi; dovrà essere coerente alle attività lavorative svolte o previste per il personale interessato; potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione al ruolo in relazione al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

Il Responsabile del Servizio Personale provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei Responsabili di settore o servizio e attraverso questi dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

Fra le priorità suindicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

ART. 7 - COSTITUZIONE FONDO

In sede di definizione del bilancio, o se in ritardo, in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo formazione, annualmente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale, definita sul consuntivo dell'anno precedente.

ART. 8 - MODALITA' PER LA ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

La formazione si svolge in orario di lavoro. Eventuali prestazioni orarie relative a corsi di formazione effettuate oltre la normale articolazione dell'orario di lavoro non incidono nei limiti individuali dello straordinario e danno luogo solo a recupero, secondo le modalità concordate tra il Responsabile del settore e il singolo lavoratore all'inizio del corso.

A tal scopo, e in rapporto alla durata contrattuale dell'orario di lavoro, tutti i dipendenti hanno diritto ad un credito formativo potenziale, in termini di orario pari ad almeno 36 ore annue per i dipendenti a tempo pieno. Tali ore annue dovranno essere utilizzate di norma anche in forma cumulativa nel corso dell'anno di competenza.

Qualora le iniziative di formazione si svolgano in Comune diverso dalla sede di lavoro il tempo di percorrenza rientra nell'orario di servizio, non comporta la corresponsione di indennità di trasferta, salvo il rimborso di spese documentate, e non concorre al raggiungimento del monte ore di cui al comma precedente.

Le iniziative di formazione si concludono con valutazioni finali che costituiscono elemento significativo ai fini della progressione economica nella categoria. Ogni programma di formazione dovrà prevedere un numero minimo di ore di presenza.

ART. 9 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire contestualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi.

Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:

Presidente delegazione F.fo Dott. Alessandro Androsani
Componente delegazione F.fo Dott.ssa Natalina Brugnera
Componente delegazione F.fo Ferruccio Vignandel

La Delegazione Trattante di Parte Sindacale:

R.S.U. Aziendale:

F.fo Valter Moretto

F.fo Valeria Fiorin

Loredana Zuliani (ASSEGNATE)

OO.SS. Territoriali:

F.P.S. Venezia - C.I.S.L. Walter Bisutti

F.fo Funzione Pubblica C.G.I.L. Antonio Battistuzzo

F.fo Segreteria provinciale U.I.L. Mario Ragno

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2010
RISORSE DECENTRATE STABILI (art.31, comma 2, e art.32, commi 1 e 2, C.C.N.L. 22.1.2004)

	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI
1)	Fondi di cui all'a rt. 15, comma 1, lettera a) del CCNL 1.4.1999	Fondi di cui all'art. 31 comma 2 lettere b) c) d) e) del CCNL 6.7.95 previsti per il 1998.	€ 84.037,05
2)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera b) del CCNL 1.4.1999	Le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL 6.7.95 e dell'art. 3 del CCNL 16.7.96 nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio.	€ 6.719,10
3)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettera c) del CCNL 1.4.1999	Gli eventuali risparmi destinati al trattamento economico accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL 6.7.95 e dell'art. 3 del CCNL 16.7.96, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL.	€ 0,00
4)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera f) del CCNL 1.4.1999	I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, d.lgs n. 29/1993.	€ 0,00
5)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera g) del CCNL 1.4.1999	L'insieme delle risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del L.E.D. nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL 16.7.96, recuperando anche eventuali graduatorie non ancora svolte per l'anno in questione.	€ 9.996,53
6)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera h) del CCNL 1.4.1999	Risorse destinate alla corresponsione della indennità di lire 1.500.000 di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL 6.7.95 (Indennità di direzione e di staff prevista per gli ex VIII livelli).	€ 4.648,11
7)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera i) del CCNL 1.4.1999	Quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale di qualifica dirigenziale.	€ 0,00
8)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera j) del CCNL 1.4.1999	0,52% del Monte salari 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza (aumento previsto in misura pari ai tassi di inflazione programmata del trattamento economico accessorio).	€ 6.435,68
9)	Fondi di cui all'art. 15, comma 1, lettera l) del CCNL 1.4.1999	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.	€ 0,00
10)	Fondi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 (art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004) per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche	Attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento di quelli esistenti, correlata a un incremento di prestazioni del personale di servizio.	€ 0,00
11)	Risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina del lavoro straordinario di cui all'art.14, comma 5, del CCNL 1.4.1999	Risparmi del lavoro straordinario di cui al fondo dell'art.14 del CCNL 1.4.1999 conseguenti a partire dal 2000 alla riduzione obbligatorio del fondo pari al 3% del fondo stesso (L.308.940= pari a € 159,56).	€ 159,56
12)	Fondi di cui all'art.4 comma 1 del CCNL 5.10.2001	1,1% M.S. 1999 esclusa la dirigenza (L. 2.140.931.548).	€ 12.162,69

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2010
RISORSE DECENTRATE STABILI (art.31, comma 2, e art.32, commi 1 e 2, C.C.N.L. 22.1.2004)

	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI
13)	Fondi di cui all'art.4 comma 2 del CCNL 5.10.2001	RIA CESSATI DAL 1.1.2000 2000 (A. Soncin); 2001 (L. Bergamo, L. Drigo, V. Bordon); 2002(N. Anese, A. Foresto, S. Salvador); 2003 (G. Crestanello, G. Furlanis, G. Flaborea); 2004 (G. Sarman, G. Bacchiega); 2005 (T. Falcomer); 2006 (G. Falcomer); 2007 (G. Geromin, A. Gobato, R. Furlanis); 2008 (A. Veronesi);	€ 18.486,52
14)	Fondi di cui all'art.32 comma 1 del CCNL 22.1.2004	0,62% M.S. 2001 esclusa la dirigenza (L. 2.739.111.054).	€ 8.770,72
15)	Fondi di cui all'art.32 comma 2 del CCNL 22.1.2004	0,50% M.S. 2001 esclusa la dirigenza (L. 2.739.111.054).	€ 7.073,16
16)	Fondi di cui all'art.4 comma 1 del CCNL 9.5.2006	0,50% M.S. 2003 esclusa la dirigenza (€ 1.459.343,00).	€ 7.296,71
17)	Fondi di cui all'art.8 comma 1 del CCNL 11.4.2008	0,60% M.S. 2005 esclusa la dirigenza (€ 1.248.265,00).	€ 7.489,59
	TOTALE		€ 173.275,42

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2010
RISORSE DECENTRATE VARIABILI (art.31, comma 3, e art.32, commi 1 e 2, C.C.N.L. 22.1.2004)

	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI
1)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettere d) del CCNL 1.4.1999 e art.4, comma 4, del CCNL 5.10.2001	Contratti sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro – risparmi della spesa di parte corrente avente carattere non obbligatorio; convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.	€ 0,00
2)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettere e) del CCNL 1.4.1999 e art.16 reg. com. part-time (disposizione superata dalla nuova formulazione dell'art. 1, comma 59, L. 662/1996 introdotta dal d.l. 112/2008 conv. L.133/2008)		€ 0,00
3)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettere k) del CCNL 1.4.1999; art.4, comma 3, del CCNL 5.10.2001 e art.54 del CCNL 14.9.2000.	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di personale o di risultato del personale (tributi, Merloni).	Da quantificare
4)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettere m) del CCNL 1.4.1999	Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui alla disciplina dell'art.14 CCNL 1.4.1999.	€ 0,00
5)	Fondi di cui all'art.15, comma 1, lettere n) del CCNL 1.4.1999	Disposizione prevista esclusivamente per le Camere di Commercio	€ 0,00
6)	Fondi di cui all'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 (ammissibile solo in caso di certificazione da parte del nucleo di valutazione)	In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, possono confluire al fondo fino al 1,2% del Monte Salari anno 1997	€ 11.138,67
7)	Fondi di cui all'art.15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche	Attivazione di nuovi servizi Processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento dei servizi esistenti	€ 22.000,00 € 12.000,00
8)	Fondi di cui all'art.4 comma 2 del CCNL 9.5.2006	0,30% M.S. 2003 esclusa la dirigenza (€ 1.459.343,00).	€ 4.378,02
17)	Fondi di cui all'art.8 comma 1 del CCNL 11.4.2008	0,30% M.S. 2005 esclusa la dirigenza (€ 1.248.265,00).	€ 3.744,80
18)	Fondi di cui all'art.4 comma 2 del CCNL 31.7.2009	1,5% M.S. 2007 esclusa la dirigenza (€ 1.148.378,00).	€ 17.225,67
	TOTALE		€ 70.487,16

Fondi di cui all'art.17, comma 5, del CCNL 1.4.1999

Somme non utilizzate o non attribuite alle finalità del corrispondente esercizio finanziario da portare in aumento delle risorse dell'anno successivo.

RISORSE DISPONIBILI	TOTALE	€ 243.762,58
----------------------------	---------------	---------------------

UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2010
(art.17 C.C.N.L. 1.4.1999)

	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI
A)	Indennità di rischio	L'indennità di rischio viene determinata nella misura di € 30,00 mensili lorde, per i mesi di effettivo servizio, ed attribuita al personale che espleta le seguenti attività: addetti alla manutenzione e messi notificatori.	€ 2.160,00
B)	Indennità disagio	Attività di videoterminalista ed altre attività esterne Attività di pronta disponibilità e flessibilità	€ 6.922,58 € 1.200,00
C)	Indennità di reperibilità	Prevista dall'art.23 CCNL 14.9.2001, La reperibilità, quantificata in € 10,32 ogni 12 ore, viene istituita per il servizio manutentivo	€ 2.100,00
D)	Indennità di turno	Erogata al personale che svolge attività di servizio avente le caratteristiche previste dall'art. 13 del DPR. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000	€ 8.750,00
E)	Progressione economica orizzontale	Fondo costituito per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31 marzo 1999. Progressioni economiche consolidate Nuove progressioni con decorrenza 01.04.2010	€ 81.580,00 € 17.500,00
F)	Indennità di comparto	art.33, comma 4, CCNL 22.1.2004	€ 24.200,00
G)	Personale educativo asilo nido	indennità al personale dell'asilo nido secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del DPR. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000 Ulteriore indennità ai sensi del CCDI 2010/2011 per attività integrative	€ 6.200,00 € 4.400,00
H)	Specifiche responsabilità	in conformità all'art.17 - comma 2° lett. f) - del C.C.N.L. 01.04.1999, il fondo viene destinato all'assolvimento di compiti che comportano specifiche responsabilità secondo le modalità definite dal CCDI	€ 15.000,00
I)	Risorse indicate nell'art.15 - comma 1° lett. k) - del C.C.N.L. 01.04.1999	in conformità all'art. 17 - comma 2° lett. g) - del C.C.N.L. 01.04.1999, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15 - comma 1° lett. k) - del C.C.N.L. 01.04.1999 (Tributi, Merloni).	Da quantificare a consuntivo
L)	Fondo per attivazione di nuovi servizi	Programma di attuazione di servizi di polizia locale previsti dal progetto per la legalità e la sicurezza ai sensi della L.R. 7 maggio 2002, n. 9 e del D.Lgs. 285/92, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 12.01.2010.	€ 22.000,00
M)	Fondo per la Produttività Collettiva e Miglioramento dei Servizi	quota di produttività correlata alla realizzazione di piani di attività e di progetti strumentali	€ 45.000,00

UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
ANNO 2010
(art.17 C.C.N.L. 1.4.1999)

	VOCE	DESCRIZIONE	IMPORTI
N)	Fondo per progetti di miglioramento dei servizi	Finanziamento del progetto unitario di miglioramento degli standard dei servizi che coinvolge alcuni dipendenti dei settori 1° Economico-Finanziario, 2° Segreteria - Affari Legali - Servizi Demografici - 3° Tecnico - 4° Assistenza - 5° Polizia Locale.	€ 6.750,00
	TOTALE		€ 243.762,58
	RISORSE DISPONIBILI	TOTALE	€ 243.762,58