



# Comune di Pero

Provincia di Milano

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Parte economica 2008

---

Premesso che il Revisore dei Conti del Comune di Pero, così come risulta dal verbale n. 3 del 04/05/2009, ha esaminato senza rilievi la preintesa del Contratto Decentrato Integrativo – Parte economica 2008 corredata da apposita Relazione Illustrativa Tecnico-Finanziaria attestando la compatibilità finanziaria degli oneri derivanti dall'ipotesi di accordo decentrato e che la Giunta Comunale, con delibera n. 42 del 20/04/2009 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il testo del CDI concordato in 15/04/2009.

Il giorno 06 maggio 2009 alle ore 11,30 presso l'ufficio la sala riunioni – Primo piano del palazzo municipale, si sono riuniti:

Per la Delegazione Trattante di parte pubblica:

- Sig. Fabio CAMPETTI, Dirigente Ambito Risorse e Servizi - Presidente

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Sig. Alessandro DE MITRI - Componente
- Sig. Massimo CURTI - Componente
- Sig.ra Ornella BRUSCHETTA - Componente
- Sig. Mario MAMONE - Componente

Per le Organizzazioni Sindacali di Categoria

- Sig. Alberto DEDE' - Rappresentante C.G.I.L./F.P.
- Sig. Luciano AMMENDOLA - Rappresentante C.I.S.L./F.P.

le parti concordano quanto segue:

## **CAPO I**

### **COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 1**

##### **Composizione**

1. Il fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate), così come definito dall'art. 15 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, dall'art. 4 del C.C.N.L. del 5/10/2001, degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004, dell'art. 4 del C.C.N.L. 9/05/2006 e dell'art. 8 del C.C.N.L. 11/04/2008 costituito secondo i criteri e le linee guida definiti con atto di Giunta Comunale n. 156 del 16/12/2008 è composto come da prospetto allegato (*Sub 1*) e ammonta a complessivi € 373.477,82.=

#### **CAPO II**

### **UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 2**

##### **Sistema di valutazione del personale**

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti per l'esercizio 2008, suddiviso per tipologia, da utilizzarsi ai sensi degli artt. 17 e 18 del C.C.N.L. 1/04/1999 e degli artt. 5 e 6 del C.C.N.L. 31/03/1999 è attuato con il sistema la cui metodologia è stata già concertata con le OO.SS. per gli esercizi precedenti.

#### **Art. 3**

##### **Utilizzo delle risorse decentrate**

1. Il fondo delle risorse decentrate, è ripartito sulla base del prospetto allegato (*sub2*) e degli accordi definiti negli articoli seguenti, nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 17 C.C.N.L. dell'1/04/1999, dall'art. 54 C.C.N.L. 14/09/2000, dall'art. 6 C.C.N.L. del 5/10/2001, dall'art. 33 del C.C.N.L. 22/01/2004.
2. Ai sensi dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008, i risparmi derivanti dalle trattenute effettuate non possono essere utilizzati per incrementare il fondo per la contrattazione integrativa. Tali risparmi, calcolati a consuntivo 2008, con riferimento alle sole voci di salario accessorio comprese nel fondo, ammontano ad € 416,68.

#### **Art. 4**

##### **Incentivo per la produttività e il miglioramento dei servizi**

1. I compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono erogati sulla base dei risultati accertati dal sistema permanente di valutazione (art. 6 C.C.N.L. 31/03/1999), in modo selettivo, correlato al merito e all'effettivo incremento di produttività, come stabilito dall'art. 18 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 così come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. 22/01/2004.
2. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 comma 2, lettera a) del C.C.N.L. 1998-2001 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi ed è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati raggiunti in coerenza con gli obiettivi gestionali.

#### **Art. 5**

##### **Regole per la ripartizione del fondo diretto a incentivare la produttività**

1. Sulla base di quanto stabilito dagli artt.
  - 17 comma 2, lettera a) del C.C.N.L. del 1.04.1999

- 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999
  - 18 del C.C.N.L. del 1.04.1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004
- i compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono erogati sulla base del sistema di valutazione adottato per l'esercizio, secondo i seguenti criteri:
- a) sono determinati i punteggi di valutazione ottenuti dall'applicazione del sistema permanente di valutazione da parte dei Dirigenti;
  - b) dai risultati derivanti dal sistema di valutazione, il personale è collocato nella fascia corrispondente alla percentuale di risultato raggiunta;
  - c) per ogni fascia di risultato è individuato un numero indice sulla base del quale verrà erogato il fondo destinato alla produttività;
  - d) l'indice viene ponderato e arrotondato alla seconda cifra decimale tenendo conto che:
    - d1) il personale in servizio per tutto l'anno viene parametrato con il coefficiente "1", corretto in proporzione ai giorni di assenza dal servizio (giorni non retribuiti) e di assenze di cui all'art. 71, comma 5, del D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008. Sono pertanto considerate equiparate alla presenza di servizio al fine dell'erogazione dei compensi della produttività le seguenti assenze:
      - le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
      - le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto;
      - le assenze per citazione a testimoniare legate ad esigenze di servizio;
      - le assenze per l'espletamento al permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (art. 4, comma 1, L. 53/2008);
      - i permessi di cui può usufruire la persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità previsti dall'art. 33, comma 6, della L. 104/1992
    - d2) il personale part-time è considerato in misura proporzionale alle ore di impiego;
    - d3) il personale a tempo indeterminato assunto o cessato in corso d'anno è considerato in misura proporzionale ai giorni di servizio, a condizione che abbia prestato servizio per almeno sei mesi nell'arco dell'anno solare. Il personale in servizio per meno di sei mesi è da considerare non valutabile ad eccezione del personale cessato per quiescenza che verrà valutato in proporzione al periodo del servizio prestato.
    - d4) al personale a tempo indeterminato in servizio per meno di sei mesi a causa di assenza per maternità (astensione anticipata, obbligatoria, facoltativa) viene attribuito il punteggio di valutazione pari a 61% con coefficiente di presenza pari a 0.50;
    - d5) il personale a tempo determinato viene considerato per periodi superiori a tre mesi di impiego nell'anno solare presso l'Ente ed in proporzione al tempo effettivo di assunzione rispetto all'intero esercizio;
  - e) definito il totale dei dipendenti per punteggio (chiamando  $n^x$  il numero di dipendenti che hanno conseguito un punteggio che ricada nella medesima fascia x), si risolve la seguente equazione per determinare la ripartizione del fondo ad ogni gruppo e, di conseguenza, per ogni singolo soggetto:
 
$$\text{Totale fondo produttività}^* = (n^1 \cdot 1 \cdot X) + (n^2 \cdot 1,10 \cdot X) + (n^3 \cdot 1,20 \cdot X) + (n^4 \cdot 1,30 \cdot X) + (n^5 \cdot 1,40 \cdot X) + (n^6 \cdot 1,50 \cdot X) + (n^7 \cdot 1,60 \cdot X) + (n^8 \cdot 1,70 \cdot X)$$

Fascia	Risultati della valutazione Intervalli	Numeri indice	Totale numero dipendenti per fascia
0	Valutazione inferiore a 60,99%	0	$n^0$

1	Valutazione tra 61 e 65,99%	1	n <sup>1</sup>
2	Valutazione tra 66 e 70,99%	1,10	n <sup>2</sup>
3	Valutazione tra 71 e 75,99%	1,20	n <sup>3</sup>
4	Valutazione tra 76 e 80,99%	1,30	n <sup>4</sup>
5	Valutazione tra 81 e 85,99%	1,40	n <sup>5</sup>
6	Valutazione tra 86 e 90,99%	1,50	n <sup>6</sup>
7	Valutazione tra 91 e 95,99%	1,60	n <sup>7</sup>
8	Valutazione tra 96 e 100%	1,70	n <sup>8</sup>

f) i calcoli sono effettuati con arrotondamento alla terza cifra decimale.

2. Dalla data di consegna della scheda di valutazione, i dipendenti hanno a disposizione 5 giorni dalla consegna della scheda per poter presentare ricorso al Nucleo di valutazione il quale deve completare l'istruttoria entro i successivi 5 giorni.
3. Deve essere garantita, anche con l'ausilio del Nucleo di valutazione, omogeneità nelle valutazioni espresse dai Dirigenti.
4. Per il personale comandato presso la società partecipata Settimopero Welfood S.r.l., il sistema di valutazione e l'incentivazione della produttività, sono definite da apposito accordo tra le parti sindacali e la società stessa la quale effettuerà le valutazioni del personale comandato ed erogherà l'incentivo della produttività sulla base del fondo delle risorse decentrate appositamente costituito. Pertanto il personale comandato non parteciperà alla distribuzione del fondo per l'incentivazione della produttività previsto dal presente accordo, ma parteciperà alla selezione prevista dal successivo art. 9.

#### **Art. 6 Rischio**

1. Si considerano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. del 14.09.2000, quelle previste nell'allegato B del D.P.R. 347/83.
2. In riferimento all'organizzazione dei servizi dell'Ente, si considerano soggetti a rischio i dipendenti assegnati ai seguenti servizi:
  - Refezione scolastica (operatori ed esecutori dei servizi sociali e scolastici, Cuochi collaboratori e i Cuochi responsabili di cucina);
  - Manutenzione (esecutori dei servizi tecnici e istruttore tecnico-capo operaio)
  - Messi notificatori (per l'utilizzo quotidiano di autoveicoli per servizi esterni)
  - Operatori amministrativi (per l'utilizzo quotidiano di autoveicoli per servizi esterni)
3. L'indennità è riconosciuta e liquidata sulla base dei giorni di effettiva esposizione al rischio desunti a consuntivo. Sulla base di questa disposizione il Settore Risorse umane e finanziarie provvederà al conguaglio, almeno con cadenza annuale o alla data di interruzione del rapporto di lavoro. In sede di conguaglio l'indennità verrà ridotta di un mese per periodi complessivi di assenza, o di non esposizione effettiva al rischio, superiori a 15 giorni e inferiori o pari a 45, di due mesi per periodi di assenza complessivi superiori a 45 giorni e inferiori o pari a 75 e così via;
4. Dal mese successivo alla sottoscrizione del presente contratto decentrato, l'indennità di rischio è riconosciuta ai dipendenti inquadrati nei profili di cui al comma 2 in quanto ritenuti strettamente riconducibili alle fattispecie incluse nell'allegato B del D.P.R. 247/83.
5. Dalla stessa data l'indennità di rischio verrà corrisposta mensilmente in proporzione alle giornate di presenza in servizio ed effettiva esposizione al rischio sulla base di attestazione del Dirigente/Responsabile di Settore competente. Per i precedenti mesi dell'anno 2009, l'indennità verrà conguagliata in base all'effettiva presenza in servizio.

- Dall'anno 2001 e fino al mese di sottoscrizione del presente contratto, l'indennità di rischio è riconosciuta anche agli istruttori tecnici che eseguono sopralluoghi sui cantieri di lavoro, come individuati da apposita disposizione organizzativa del Dirigente/Responsabile di settore.

#### **Art. 7**

##### **Reperibilità**

- L'istituzione del servizio di reperibilità deve essere compatibile con le possibilità organizzative di coprire i turni secondo le regole fissate dall'art. 23 del C.C.N.L. del 14.09.2000.
- L'indennità di reperibilità non può essere corrisposta nella fascia dell'orario di servizio né per altre ore di servizio effettivamente prestato.
- I turni di reperibilità devono essere prestabiliti ed inviati preventivamente al servizio personale debitamente autorizzati dal Dirigente o dal Responsabile di settore.
- I lavoratori che hanno chiesto ferie o sono assenti per malattia non possono, per quei giorni, essere inseriti in un turno di reperibilità o, se previsti, devono essere sostituiti.
- In caso di permesso richiesto dal dipendente, questi può accordarsi con il Dirigente per l'esclusione dal turno di reperibilità comunicandolo anche al Settore Risorse umane e finanziarie.
- La maggiorazione del 10% spetta solo in caso di reperibilità compresa tra le quattro e le dodici ore per volta. Non si può attivare la reperibilità per periodi inferiori alle quattro ore.

#### **Art. 8**

##### **Maneggio valori**

- E' riconosciuta l'indennità di maneggio valori, prevista dall'art. 36 del C.C.N.L. del 14.09.2000, ai soggetti nominati Agenti Contabili, tenuti a rendere il conto al Servizio Finanziario. In caso di assenza dell'Agente contabile, l'indennità è corrisposta al sostituto formalmente individuato.
- L'indennità è attribuita in proporzione al valore medio mensile rilevato dal conto annuale dell'Agente Contabile, sulla base della seguente graduazione:

<b>valore medio mensile</b>	<b>indennità giornaliera</b>
inferiore a € 1.033,00.=	€ 0,52=
tra € 1.033,01.= e € 2.583,00=	€ 1,03=
oltre € 2.583,01=	€ 1,55=

- La liquidazione è effettuata a consuntivo, sulla base dei dati ricavati dal conto annuale dell'Agente Contabile e dalla verifica dei giorni di presenza.

#### **Art. 9**

##### **Progressioni economiche all'interno della categoria (P.E.)**

##### **Accordo per il quadriennio 2006-2009**

- Al fine di valorizzare la crescita del personale riscontrata dai risultati certificati nel sistema permanente di valutazione, per gli anni 2006, 2007, 2008, 2009 vengono destinate quote di risorse decentrate stabili pari rispettivamente a € 15.000,00 - € 12.500,00 (più € 1.000,00 finalizzate al finanziamento del comma 12) - € 20.500,00 - € 500,00 - per la selezione finalizzata alla P.E., previa verifica, in ciascun anno, dell'effettiva disponibilità dell'importo a valere sulle risorse decentrate stabili.
- Per l'anno 2006 l'accesso alla selezione è consentito al personale che abbia raggiunto una valutazione media nel triennio 2004-2006 non inferiore a 85/100, determinata sulla base dei risultati ricavati dall'applicazione del sistema di cui al precedente art. 2. Non può accedere il personale che abbia ottenuto una progressione verticale nel triennio di riferimento.

3. Per l'anno 2007, i limiti per l'accesso sono:
  - a) valutazione media nel triennio 2005-2007 non inferiore a 85/100;
  - b) conseguimento di progressione verticale nel triennio di riferimento;
  - c) conseguimento di una progressione economica nell'anno precedente.
4. Per l'anno 2008, i limiti per l'accesso sono:
  - a) valutazione media nel triennio 2006-2008 non inferiore a 75/100;
  - b) conseguimento di progressione verticale nel triennio di riferimento;
  - c) conseguimento di una progressione economica nel biennio precedente.
5. Per l'anno 2009 i limiti per l'accesso sono:
  - a) valutazione media nel triennio 2007-2009 non inferiore a 75/100;
  - b) conseguimento di progressione verticale nel triennio di riferimento;
  - c) conseguimento di una progressione economica nel triennio precedente.
6. Per il personale che nell'arco del triennio di riferimento non abbia ricevuto una valutazione annuale a causa di assenza per maternità, o l'abbia ricevuta ai sensi del precedente art. 5, comma 1, lett. d3), la media della valutazione del triennio si ottiene utilizzando la valutazione dell'anno immediatamente precedente.
7. Viene determinata una graduatoria in ordine decrescente rispetto al punteggio medio di ciascun dipendente ammesso alla selezione. A parità di punteggio, i criteri da utilizzare in sequenza per determinare la posizione sono i seguenti:
  - a) migliore valutazione ottenuta nell'ultimo esercizio;
  - b) maggior numero di anni di servizio prestati nella categoria e nel profilo professionale attuali;
8. Sulla base della graduatoria determinata, vengono assegnate le P.E. per un importo complessivo massimo a regime non superiore al budget disponibile.
9. La progressione ha decorrenza dall'1 gennaio di ciascun anno.
10. Nell'anno 2006 non potranno essere assegnate P.E. a più del 20% del personale in dotazione organica al 31.12.2005, rilevato dal conto annuale del personale, appartenente alla categoria contrattuale D, del 30% alla categoria C, del 35% alle categorie B e A. Tali percentuali verranno ridefinite ogni anno in sede di Contrattazione Decentrata integrativa.
11. Per l'anno 2007 l'accesso alla P.E. è garantito, in base alle categorie di appartenenza, secondo i seguenti limiti minimi: quattro accessi tra le categorie D, cinque accessi tra le categorie C, 7 accessi tra le categorie A e B. Qualora, dopo le assegnazioni secondo il criterio appena enunciato, risultasse una economia rispetto al budget stanziato per l'anno 2007, dovranno essere assegnate ulteriori P.E. a cominciare dalla migliore valutazione media riscontrabile tra la categoria C, e, in presenza di ulteriore economia, alla migliore valutazione media riscontrabile tra le categorie A e B, ed infine, in presenza di ulteriore economia, alla migliore valutazione media riscontrata tra la categoria D. Solo al fine di consentire l'ultima possibile P.E. viene integrato il budget per l'importo necessario.
12. Per il solo anno 2007, considerata la difficoltà interpretativa del c. 10 (limiti massimi) rappresentata dalla parte sindacale, difficoltà che ha ingenerato aspettative nel personale che, pur rientrando nel limite massimo, non ha percepito la P.E. per effetto del limite di budget di cui al comma 1, le parti ritengono di dover prevedere, a beneficio dei lavoratori in argomento, un "credito valutativo" spendibile nel caso in cui le valutazioni 2007 non fossero sufficienti a far percepire la P.E. In particolare il "credito valutativo" verrebbe aggiunto alla media 2005-2007, con una quantificazione pari ad un limite massimo di 20 punti utilizzabili in ragione del raggiungimento del valore medio pari a 100"
13. Per l'anno 2008 l'accesso alla P.E. è garantito, in base alle categorie di appartenenza; secondo i seguenti limiti minimi 6 accessi tra le categorie D, 10 accessi tra le categorie C, 12 tra le categorie A e B.
14. Terminata la selezione per l'accesso alla P.E., l'elenco dei lavoratori selezionati verrà pubblicato all'albo pretorio per almeno cinque giorni, terminati i quali, se non perviene dalla

parte sindacale alcuna osservazione in merito alla corretta applicazione dell'art. 9, saranno avviate le procedure per l'adeguamento della categoria economica e la liquidazione degli arretrati.

#### **Art. 10**

##### **Accordi stralcio**

1. Viene recepito l'accordo stralcio relativo al "Servizio Nido estivo anno 2008" sottoscritto dalle parti il 29 maggio 2008.
2. Viene altresì recepito l'accordo stralcio sottoscritto in data 22 dicembre 2008 relativo al riconoscimento della quota di produttività anno 2007 non liquidata per mero errore materiale, ad una dipendente assunta a tempo determinato con recupero sul fondo 2008.

#### **Art. 11**

##### **Messi notificatori**

1. Ai sensi dell'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000 è riconosciuta ai messi notificatori un'indennità pari all'80% dei rimborsi per notifiche incassati nell'esercizio 2008 da enti pubblici finanziari a titolo di incentivo di produttività.
2. L'indennità calcolata con le modalità di cui al comma 1 del presente articolo verrà ripartita nel seguente modo:
  - a) Al messo notificatore che ha svolto prevalentemente la mansione: il 50%
  - b) Il restante 50% verrà ripartito in misura uguale tra il numero di addetti al servizio segreteria nominati messi notificatori.

#### **Art. 12**

##### **Responsabilità attribuite con atto formale (art. 17, c. 2, lett. f) e i) CCNL 1.04.1999)**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. i) del C.C.N.L. 01.04.1999, aggiunta dall'art. 36, comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004, è riconosciuta agli ufficiali di stato civile e anagrafe, nominati con atto formale, un'indennità annua pari ad € 300,00.
2. L'indennità deve essere correlata e proporzionata all'effettivo esercizio della responsabilità, attestato da atti e certificato dal Dirigente competente.
3. L'indennità di cui al presente articolo non può essere cumulata con altre indennità per responsabilità eventualmente erogate, di importi superiori.
4. L'indennità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) C.C.N.L. 1.04.1999 è riconosciuta agli ufficiali di Polizia Locale inquadrati nella categoria D, nella misura di € 1.000,00.

#### **Art. 13**

##### **Fondo per il finanziamento delle indennità delle posizioni organizzative**

1. Dall'anno 2005 le indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono finanziate da apposito fondo costituito tra le risorse decentrate.

#### **Art. 14**

##### **Verifica ed attuazione del CDI**

1. L'applicazione del presente contratto è verificata dalle parti nel mese di Aprile di ogni anno.
2. Le prescrizioni normative del presente contratto sono riferite all'anno 2008 ad eccezione dell'art. 9 che è da ritenersi valido per il quadriennio 2006-2009;
3. Gli istituti economici saranno oggetto di negoziazione annuale fatto salvo quanto stabilito dall'art. 9.

Si precisa che eventuali economie e/o arrotondamenti che si determineranno sulle voci di utilizzo delle Risorse confluiranno automaticamente nel fondo produttività e verranno distribuiti tra i

dipendenti secondo il sistema di valutazione del personale indicato nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Pero, 06/05/2009

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente:  
Dirigente Ambito Risorse e Servizi  
Sig. Fabio Campetti

Delegazioni OO.SS:

R.S.U.:  
Sig. Alessandro De Mitri  
Sig. Massimo Curti  
Sig.ra Ornella Bruschetta  
Sig. Mario Mamone

Rappresentante provinciale C.G.I.L./FP  
Sig. Alberto Dedè

Rappresentante provinciale C.I.S.L./F.P.  
Sig. Luciano Ammendola

Allegati:

1. Risorse Decentrate Stabili e Variabili
2. Utilizzo Risorse stabili e variabili

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti convengono che il comma 6 dell'art. 6 sia riferito sia agli Istruttore tecnici di categoria C che di categoria D

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente:  
Dirigente Ambito Risorse e Servizi  
Sig. Fabio Campetti

Delegazioni OO.SS:

R.S.U.:  
Sig. Alessandro De Mitri  
Sig. Massimo Curti  
Sig.ra Ornella Bruschetta  
Sig. Mario Mamone

Rappresentante provinciale C.G.I.L./FP  
Sig. Alberto Dedè

Rappresentante provinciale C.I.S.L./F.P.  
Sig. Luciano Ammendola



<b>Riferimento</b>	<b>RISORSE DECENTRATE RISORSE STABILI</b>	<b>2008</b>
<b>C.C.N.L. 1.4.1999</b>		
art. 14, c. 4	Riduzione 3% straordinari 1999	636,67
art. 15, c.1, lett a)	Fondo storico 1998	101.092,03
art. 15, c. 1, lett b)	Risorse aggiuntive 1998	6.424,77
art. 15, c. 1, lett c)	Risparmio di gestione trattamento accessorio 1998	0,00
art. 15, c. 1, lett f)	Risparmi derivanti da art. 2 D.Lgs 165/2001	0,00
art. 15, c. 1, lett g)	Risorse destinate per il LED nel 1998	13.241,95
art. 15, c. 1, lett h)	Risorse indennità ex VIII q.f.	3.098,74
art. 15, c. 1, lett i)	Risparmi riduzione stabile della dirigenza	0,00
art. 15, c. 1, lett. j)	Incremento 0,52% monte salari 1997	8.576,39
art. 15, c. 1, lett l)	Somme di trattamento accessorio di personale trasferito per decentramento funzioni anno 2007	-7.263,56
art. 15, c. 5	Incremento delle risorse per l'aumento dei posti in organico	0,00
art.15, c. 5	Processo di riorganizzazione costituzione P.O.	94.544,86
<b>C.C.N.L. 5.10.2001</b>		
art. 4, c. 1	Incremento 1,1% monte salari 1999	20.059,06
art. 4, c. 2	Incremento Ria dei cessati dal 2000	15.313,75
	incremento assegni ad personam dei cessati	373,37
<b>C.C.N.L. 22.1.2004</b>		
art. 32, c. 1	Incremento 0,62% monte salari 2001	10.710,94
art. 32, c. 2	Incremento 0,50% monte salari 2001	8.637,86
art. 32, c.7	Incremento 0,20% monte salari 2001 (P.O. alte prof.)	3.455,14
<b>C.C.N.L. 9.05.2006</b>		
art. 4 c. 1	incremento 0,5% monte salari 2003 (1.743.831,00)	8.719,16
<b>C.C.N.L.11.04.2008</b>		
aert. 8 c. 2	incremento 0,6% monte salari 2005 (2.098.645,00)	12.591,87
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>300.213,00</b>

<b>Riferimento</b>	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>C.C.N.L. 1.4.1999</b>		
art. 15, c. 1, lett d)	Risparmi da sponsorizzazioni, cessioni di servizi, convenzioni, servizi a pagamento	0,00
art. 15, c. 1, lett e)	Economie da trasformazione contratti da tempo pieno a part-time	8.461,42
art. 15, c.1, lett k)	Incentivi da specifiche disposizioni di legge	
	<i>D.Lgs. 163/2006 (Progettazioni interne LL.PP.)</i>	19.546,08
	<i>L. 109/94 (progettazione e varianti urbanistiche)</i>	17.138,79
	<i>D.Lgs. 446/97 (ICI)</i>	0,00
art. 15, c. 1, lett m)	Risparmi da minor straordinario strutturale	5.785,24
	Risparmio 2005	2.028,61
art. 15, c. 2	Incremento dell'1,2% del monte salari 1997	19.791,68
art. 15, c. 4	Incrementi da attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione	0,00
art. 15, c. 5	incrementi da attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione NON correlati ad aumento della dotazione organica	0,00
<b>C.C.N.L. 1.4.1999</b>		
art. 16	risorse aggiuntive per disponibilità di bilancio	0,00
art. 17, c. 5	economie da fondi precedenti	0,00
<b>C.C.N.L. 14.9.2000</b>		
art. 48	risorse aggiuntive per disponibilità di bilancio	0,00
art. 54	Incentivi di produttività ai messi notificatori	513,00
<b>C.C.N.L. 5.10.2001</b>		
art. 4, c. 5	risorse aggiuntive per disponibilità di bilancio	
<b>C.C.N.L. 22.1.2004</b>		
art. 32, c. 6		0,00
<b>C.C.N.L. 9.05.2006</b>		
art. 4 c. 2 lett. A)	incremento 0,3% monte salari 2003 (1.743.831,00)	0,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>		<b>73.264,82</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>		<b>373.477,82</b>

<b>Riferimento</b>	<b>RISORSE DECENTRATE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>2008</b>
<b>C.C.N.L. 31.3.1999</b>		
art. 7, c. 7	Primo inquadramento (ex cat. I e II e cat. V P.M.)	10.149,37
<b>C.C.N.L. 1.4.1999</b>		
art. 17, c. 2, lett b)	Progressioni economiche nella categoria	93.406,71
art. 17, c. 2, lett b)	Progressioni economiche 2008	20.500,00
art. 17, c. 2, lett. c)	Fondo retribuzione di posiz. e risultato P.O.	97.801,66
	<i>Trattenuta malattia retribuzione di posiz. P.O.</i>	198,34
art. 17, c. 3	Indennità ex VIII q.f. senza posizione org.va	774,69
<b>C.C.N.L. 14.9.2000</b>		
art. 31, c. 7	Indennità a personale educativo (nido)	4.364,23
Art. 71 L.133/08	<i>Trattenuta Malattia Ind. a pers. educativo (nido)</i>	13,67
<b>C.C.N.L. 5.10.2001</b>		
art. 6	incremento indennità personale educativo (nido)	2.378,59
Art. 71 L.133/08	<i>Trattenuta malattia Incr. Ind. pers. Educ. (nido)</i>	7,85
<b>C.C.N.L. 22.1.2004</b>		-
art. 33	Indennità di comparto	33.870,08
Art. 71 L.133/08	<i>Trattenuta Ind. Comp. Malattia</i>	171,44
<b>C.C.N.L. 1.4.1999</b>		-
art. 17, c 2, lett d)	Indennità	
	<i>turno</i>	13.614,70
	<i>reperibilità</i>	20.044,67
	<i>maneggio valori</i>	2.000,00
	<i>orario festivo</i>	431,14
art. 17, c. 2, lett e)	Attività disagiate delle categorie A, B e C	-
	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>299.727,14</b>

#### UTILIZZO RISORSE VARIABILI

**C.C.N.L. 1.4.1999**

art. 15, c. 5	servizi aggiuntivi <i>presidio del territorio</i>	-
art. 17, c. 2, lett a)	Miglioramento della produttività Accordo stralcio del 22/12/2008 Produttività nido estivo Produttività collegata alle risorse introitate per particolari iniziative previste dall'art. 15, comma 1 lett. d) CCNL 01/04/1999	23.387,15 735,51 3.864,00 -
art. 17, c 2, lett d) Art. 71 L.133/08	Indennità di rischio <i>Trattenute malattie Indennità di rischio</i> Compiti che comportano particolari responsabilità per le categorie B e C quando non trova applicazione l'art. 11, c. 3 del C.C.N.L. 31.3.1999	6.040,77 25,38
art. 17, c. 2, lett f)	(posizione organizzativa) Compiti che comportino particolari responsabilità per la categoria D quaora non siano titolari di posizione organizzativa	- 1.000,00
art. 17, c. 2, lett g)	Incentivi per specifiche disposizioni di legge <i>D.Lgs. 163/2006 (Progettazioni interne LL.PP.)</i>  <i>L. 109/94 (progettazione e varianti urbanistiche)</i> <i>D.Lgs. 446/97 (ICI)</i>	19.546,08  17.138,79 -
<b>CCNL 22.1.2004</b> art. 17, c. 2, lett i) introdotto art. 36	Compensi per categorie B, C e D per responsabilità attribuite con atto formale di: <i>ufficiale di stato civile e anagrafe</i> <i>ufficiale elettorale</i>	- 1.500,00 -
<b>C.C.N.L. 14.9.2000</b> aart. 48 art. 54	risorse aggiuntive per disponibilità di bilancio Incentivi di produttività ai messi notificatori	513,00
	<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>73.750,68</b>
	<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>373.477,82</b>