

**F.P. CGIL - CISL FUNZIONE PUBBLICA  
VARESE**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA  
DEL SALARIO ACCESSORIO  
COMUNE DI MONTEGRINO VALTRAVAGLIA**

**ANNO 2009**

La delegazione di parte pubblica costituita in applicazione dell'art.4 del CCNL del 22.1.2004 ed ai sensi dell'art.10, comma 1 del CCNL del 1.4.1999 e la parte sindacale costituita ai sensi dell'art. 10, comma 2 dello stesso CCNL dell'1.4.1999, riunitesi nella sede del Comune di Montegrino Valtravaglia, in data \_\_\_\_\_ hanno convenuto sul seguente contratto decentrato integrativo.

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione e durata.**

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2009, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004. Le altre materie demandate alla contrattazione collettiva saranno oggetto di un successivo contratto di durata quadriennale.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

## **Art. 2**

### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;  
nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta 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

#### Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2007 risulta costituito:

- dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** determinate nell'anno 2003 e a valere dall'anno 2004 con **le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1, 2 e 7** dello stesso CCNL (0,62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza, 0,50 % e 0,20% dello stesso monte salari ove ne ricorrano le condizioni previste ai successivi commi);
- **dalle integrazioni previste dall'art. 4 comma 1 e 2 CCNL 9 maggio 2006** dall'anno 2006 (dello 0,50% e dello **0,62** del monte salari dell'anno 2003 esclusa la quota relativa alla dirigenza)
- **dalle integrazioni previste dall'art. 8 comma 2 CCNL biennio economico 2006/2007** (dello 0,6% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza)
- **dalle integrazioni previste dall'art. 8 comma 3 CCNL biennio economico 2006/2007** (dello 0,9% del monte salari dell'anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza) - risorse variabili

Le citate risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono riferite:

1	ai risparmi del 3% delle risorse destinate al lavoro straordinario in applicazione dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 1.4.1999;	
2	agli importi di cui all'art. 31, comma 2 lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 e successive integrazioni.	Euro 5.060,39
3	alla quota di risparmio derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale riferite al 1998 (art. 1, comma 59, legge 662/96);	

4	alle eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio di cui all'art. 32 del CCNL 6.7.1995 e all'art. 3 del CCNL del 16.7.1996 (0,5% e 0,2% del monte salari del 1993 esclusa la quota dei dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione e 0,65%, 0,6% e 0,8% del monte salari con riferimento all'anno 1995 esclusi i contributi a carico dell'ente e la quota destinata ai dirigenti);	Euro 827,38
5	ai risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs 29/93 (ora D.lgs 165/01);	
6	alle risorse già destinate al pagamento del livello economico differenziato	
7	alle risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37 comma 4 del CCNL del 6.7.1995	
8	alle risorse derivanti dallo 0,52% del monte salari riferito all'anno 1997 con esclusione della quota relativa alla dirigenza	
9	alle somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito a seguito di processi di decentramento delle funzioni amministrative	
10	alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL del 1.4.1999 derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	
11	all'1,1% del monte salari del 1999 esclusa la quota relativa alla dirigenza ex art. 4, comma 1, del CCNL del 5.10.2001	Euro 968,15
12	alle risorse derivanti dall'eventuale applicazione del 2% del monte salari del 1999, art. 16 del CCNL del 1.4.1999 come integrato dall'art. 48 del CCNL 14.9.2000	Euro 1.760,27
13	alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 4, comma 1, pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Euro 513,28
14	Alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 8 comma 2 del contratto economico del biennio 2006/2007 pari allo 06% del monte salari anno 2005	Euro 874,09
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>Euro 10.003,56</b>

Le risorse indicate nella tabella precedente sono **definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi.**

Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità

1	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2003 in relazione a disposizioni successive.	
2	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute successivamente al 2003.	
3	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale che si prevede di assumere in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o all'accrescimento degli esistenti dal 1.1.2004.	
4	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio successivamente al 2003.	
5	Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	
6	Quota delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	
7	Risorse derivanti dalla quota di risparmio della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 1 c.59, L. 662/96) nell'anno corrente.	
8	Eventuali risparmi derivanti dalla disciplina del lavoro straordinario.	
9	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 per il trattamento accessorio del personale dovute dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività.	Euro 2.000,00
10	Risorse derivanti dall'eventuale integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 3, CCNL 1.4.1999).	Euro 1.184,49
11	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	
12	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001 ove previsto nel CCDI dell'anno 2003 (dichiarazione congiunta n. 17 allegata al CCNL del 22.1.2004).	

13	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale (L.109/94, L 446/97, ecc.).	
14	Incremento 2004 dello 0,62% del monte salari del 2001 arretrato 2003	Euro 838,37
15	Incremento 2004 dello 0,50% e dello 0,20%, ove ne ricorrano le condizioni, del monte salari 2001 quale arretrato dell'annualità 2003	
16	Somme non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente	Euro 1.497,01
17	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 4, comma 2, pari allo 0,70 del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	Euro 676,91
18	Alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 8 comma 3 del contratto economico del biennio 2006/2007 pari allo 09% del monte salari anno 2005	Euro 1.311,13
19	Risorse derivanti dall'art. 4 comma 2 lettera b applicazione contratto collettivo nazionale di lavoro anno 2009 (1,5%)	Euro 1.630,78
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>Euro 9.138,69</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>Euro 19.142,25</b>

Le parti convengono che le risorse determinate nelle tabella delle risorse stabili vengano prioritariamente utilizzate per finanziare le progressioni orizzontali e per retribuire l'indennità di comparto.

La quota riferita all'art. 15 comma 5 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 è da considerarsi previsionale e da congruarsi a fine anno in base alle percentuali definite nei progetti a cui la quota si riferisce ed allegati al presente C.C.D.I..

#### Art. 4

#### **Depurazione del fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004 dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 3 sono **depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto** secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

Dall'entrata in vigore di detto contratto, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività **non sono detratte**:

1. le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).
2. le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

**Nel caso di progressioni verticali** viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Quote a carico del fondo:

<b>Tabella C</b>	<b>Quota procapite</b>	<b>n. dip.</b>	<b>totale</b>
Categoria D	€ 46,95	1,72	Euro 968,88
Categoria C	€ 41,46	3,12	Euro 1.554,00
Categoria B	€ 35,58	1	Euro 426,96
Categoria A	€ 29,31		
<b>TOTALE</b>			<b>Euro 2.949,84</b>

## **Art. 5**

**Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate - art. 17, comma 2, lett. B del CCNL dell'1.4.1999, nonché delle risorse destinate al personale educativo.**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo**.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali **non vengono detratti** dal fondo in parola nel caso di:

1. cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato;
2. processi di mobilità esterna o da nuove assunzioni.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro **costo originario**. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del presente articolo è pertanto depurata dai seguente importi:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2000	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2002	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2003	Euro 2.969,40
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2004	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2005 (tale costo è ricavato dall'applicazione del CCNL del 22.1.2004)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2006 (tale costo è ricavato dall'applicazione del CCNL del 22.1.2004)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2007 (tale costo è ricavato dall'applicazione del CCNL del 22.1.2004)	
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2008 (decorrenza 01 maggio) (tale costo è ricavato dall'applicazione del CCNL del 22.1.2004)	Euro 4.042,87
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2009 (tale costo è ricavato dall'applicazione del CCNL del 22.1.2004)	
<b>IMPORTO TOTALE</b>	<b>Euro 7.012,27</b>

Il fondo determinato ai sensi del precedente art. 3 è ulteriormente ridotto dalle quote destinate al finanziamento **dell'indennità dovuta al personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001 pari ad un importo complessivo di:

CATEGORIA	QUOTA PROCAPITE	N. DIP.	TOTALE
<b>TOTALE</b>			

### Art. 6

**Risorse destinate al pagamento delle indennità di: disagio, turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo**

**A) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.

- 1) Il compenso mensile lordo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in €.....
- 2) detto importo è corrisposto convenzionalmente per undici mensilità;
- 3) è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 4) i profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
B	1	Euro 123,96
C	3	Euro 371,88
		€
<b>TOTALE</b>		<b>Euro 495,84</b>

B) Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di turno, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, sono le seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	somma prevista
<b>TOTALE</b>		

C) L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

1. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio;
2. è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004)
3. detto importo è corrisposto convenzionalmente per undici mensilità;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
B	1	Euro 330,00
<b>TOTALE</b>		<b>Euro 330,00</b>

D) L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

1. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili;
2. quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, fatto salvo quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 12 del CCNL 5/10/2001;
3. ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
4. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

5. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
6. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Area di attività	N° dipendenti coinvolti	Previsione annuale dei periodi di 12 ore di reperibilità	somma prevista
TECNICA	1		Euro 867,60
			€
			€
			€
<b>TOTALE</b>			<b>Euro 867,60</b>

**E) L'indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta all'economista dell'Ente e al personale che:

1. in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
2. per un valore pari a € 1,51 giornalieri;

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
<b>TOTALE</b>		

**f) L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari a:

€ .....

### Art. 8

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9.05.06 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità in misura non superiore a € 2.500 annui lordi.

L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di Servizio o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	Euro 1.032,96
Responsabilità di procedimenti amministrativi	

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

li importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dip. interessati	settore	somma prevista
1.032,96	1	ANAGRAFE	Euro 1.032,96
1.032,96	1	TRIBUTI	Euro 1.032,96
<b>TOTALE</b>			<b>Euro 2.065,92</b>

2. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, cumulabile con quella di cui al punto 1. del presente articolo nella misura massima di **€ 300 annuali**.

Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali già indicati in precedenza.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe	
Ufficiale elettorale	
Responsabile di tributi	
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
Formatore professionale	
Responsabile di archivi informatici	
Ufficiale giudiziario	
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

### Art. 9

#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

Vengono stabilite delle regole generali, anche se non sono previste progressioni orizzontali per l'anno 2007.

Partecipa tutto il personale dipendente con le seguenti eccezioni:

- chi è stato assunto, mediante accesso dall'esterno, da meno di due anni;
- chi si è dimesso o trasferito ad un altro ente nel corso dell'anno di riferimento della valutazione;
- chi nell'anno di riferimento ha ottenuto un passaggio verticale;
- chi appartiene all'organico dell'ente - proveniente da altri enti pubblici mediante l'istituto della mobilità - da meno di un anno antecedente la decorrenza della progressione.

Ai fini della progressione orizzontale viene valutata, nel periodo di riferimento, sia l'attività svolta dal dipendente sia la professionalità maturata.

A seguito dell'applicazione della metodologia di valutazione tutti coloro che avranno conseguito un punteggio minimo, così come sotto specificato, parteciperanno alla graduatoria annuale per la progressione orizzontale.

- Prima acquisizione economica successiva a quella attualmente in godimento: si partecipa alla graduatoria generale se si è ottenuto un punteggio minimo pari al 60%.
- Seconda acquisizione economica: si partecipa alla graduatoria se si è ottenuto un punteggio minimo di 70%.
- Terza acquisizione: si partecipa alla graduatoria solo se si è acquisito un punteggio minimo pari al 80%.

Alla graduatoria annuale, unica per tutto il personale dell'ente, accedono solo i dipendenti che hanno raggiunto le valutazioni minime di cui sopra (ai fini della formazione della graduatoria il punteggio minimo per accedervi corrisponde al valore 0).

A partire da chi ha conseguito il punteggio più alto a scendere, progrediranno un numero di dipendenti pari all'importo complessivo disponibile a seguito di contrattazione e destinato a tale titolo.

In caso di parità di due o più dipendenti in graduatoria, verranno applicati nell'ordine i seguenti criteri di preferenza:

- i dipendenti appartenenti alla categoria inferiore;
- i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

## **Art. 10**

### **Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

- 1) Tali risorse vengono **attribuite a ciascun dipendente** sulla base delle schede di valutazione (allegato A) e delle schede progetto (allegato B).

## **Art. 11**

### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art. 3.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 18, della L. 109/94 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:

€ ..... ;

- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:

€ ..... ;

- le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di:  
€ ..... ;
- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di:  
€ ..... ;
- le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di:  
€ ..... ;

Le risorse previste per l'applicazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno        ammontano complessivamente a:

€ .....

2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al ...% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per l'anno        a:

€ .....

### Art. 13

#### Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui agli articoli precedenti

1. Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come precedentemente determinate risultano per l'anno 2007 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo:

Articolo	Finalità del compenso	Risorse assegnate
4	Indennità di comparto	Euro 2.949,84
5	Mantenimento P.O.	Euro 7.012,27
5	Indennità personale educativo	
6	Indennità di disagio	Euro 495,84
6	Indennità di turno	
6	Indennità di rischio	Euro 330,00
6	Reperibilità	Euro 867,60
6	Indennità maneggio valori	
6	Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed festivo-notturno.	
8	Compenso per particolari responsabilità	Euro 2.065,92
8	Compenso per specifiche responsabilità	
9.	Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria	
10	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	
	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi	Euro 3.420,78
	Incentivazione progetti finalizzati cimitero - ICI	Euro 2.000,00
	<b>TOTALE</b>	<b>Euro 19.142,25</b>

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Gli importi economici di cui al presente contratto verranno integrati dagli eventuali incrementi previsti dalla stipula del CCNL Enti Locali riferiti al biennio in corso.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Presidente** (Dott.sa Michelina Di Matteo)\_\_\_\_\_

**Il Componente** (Gloria Tornaghi)\_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

**FP CGIL - Varese** (Raffaella Bonetto)\_\_\_\_\_

**CISL Funzione Pubblica FPS - Varese** \_\_\_\_\_

**Il Rappresentante R.S.U.** (M.Gabriella Rossi)\_\_\_\_\_

## **Elenco obiettivi ai fini della valutazione per distribuzione produttività Anno 2009**

### **Area tecnica**

1. interventi di manutenzione su beni demaniali e patrimoniali dell'Ente: strade, giardini pubblici, cimiteri, terreni, magazzino
2. pulizia strade, giardini e aiuole di proprietà comunale
3. manutenzione delle attrezzature e dei mezzi in dotazione
4. attività di supporto per sgombero neve
5. pulizia caditoie
6. supporto all'installazione e sostituzione di segnaletica verticale, nonché segnaletica orizzontale.
7. collaborazione in occasione di consultazioni elettorali (allestimento seggi).
8. collaborazione gestione interna del servizio di illuminazione votiva delle tombe del cimitero, con sostituzione di lampadine e ogni altro intervento necessario per il funzionamento del servizio
9. collaborazione con ufficio tecnico: lettura contatori acquedotto
10. Accompagnamento scolari residenti su trasporti di linea durante l'anno scolastico.

### **Area demografica**

- 1) Collaborazione con la collega per gestione protocollo
- 2) Tenuta ed aggiornamento dell'Anagrafe della Popolazione residente (A.P.R.) e dell'A.I.R.E. (Anagrafe dei residenti all'estero); al servizio di certificazione e attestazione nelle materie anzidette ed alla cura di ogni atto previsto in materia, alla cura dei rapporti con le forze dell'ordine autorizzate alla consultazione degli atti anagrafici. Adempimenti riferiti al Sindaco in qualità di Organo della Leva militare, alla cura dei rapporti con gli altri organi in materia
- 3) Cura degli atti di stato civile in tutte le loro fasi per le quali sorgono, si modificano o si estinguono i rapporti giuridici di carattere personale e familiare e quelli concernenti lo "status civitatis", alla tenuta dei relativi registri ed ai servizi connessi di carattere certificativo, alla cura dei rapporti con le autorità diplomatiche italiane all'estero
- 4) Tenuta delle liste elettorali, atti e gestione delle procedure ed operazioni elettorali in tutte le fasi e dei rapporti con la Commissione Elettorale Circondariale, con la Prefettura, con la Procura della Repubblica e con la Regione; collaborazione nella gestione delle elezioni e dei referendum
- 5) Adempimenti ordinari in materia di toponomastica e numerazione civica
- 6) Tenuta ed aggiornamento degli albi dei giudici popolari di corte d'appello e di corte di assise d'appello, del piano topografico comunale, dell'albo degli scrutatori di seggio elettorale, nonché alle proposte di aggiornamento dell'albo dei presidenti di seggio elettorale
- 7) Rilascio delle carte di identità, cura procedura per rilascio passaporti
- 8) Ogni altro adempimento riferibile ai poteri del Sindaco in qualità di Ufficiale di Governo nelle materie previste dagli articoli 14 e 54 lettera a) del T.U.E.L.n.267/2000
- 9) Adempimenti di carattere generale in materia di riservatezza in applicazione della Legge n. 675/1996
- 10) Gestione bollettazione per il servizio di illuminazione votiva delle tombe del cimitero, servizio all'utenza
- 11) Aggiornamento generale della toponomastica comunale propedeutico al Censimento Generale del 2011

### **Area affari generali**

- 1) Gestione segreteria del Sindaco e del segretario comunale
- 2) Gestione del protocollo
- 3) Archivio
- 4) Redazione atti amministrativi di Giunta e di Consiglio
- 5) Gestione delle richieste di accesso agli atti, rilascio di copie di deliberazioni, Determinazioni, Ordinanze, Regolamenti.

- 6) Collaborazione con l'U.T.C., limitatamente a redazione delle determinazioni del responsabile del servizio tecnico (attualmente sindaco) e stesura di lettere
- 7) Sostituzione della dipendente addetta all'ufficio di riferimento dell'area demografica
- 8) Gestione abbonamenti trasporto scolastico
- 9) Gestione richieste utilizzo teatro

### **Area Economico Finanziaria -Tributi**

Obiettivi per responsabile del procedimento tributi:

1. Acquisizione denunce ICI annualità d'imposta 2008
2. Istanze di rimborso ICI e predisposizione atti consequenziali
3. Gestione del contenzioso tributario nel rispetto dei tempi previsti dal D.Lgs. 546/1992
4. Gestione contenzioso TARSU
5. Acquisizione e rilevazione dati denunce originarie e di variazione TARSU
6. Caricamento del nuovo programma gestione ICI
7. Gestione archivio immobiliare T MASTER

## ALLEGATO \_\_\_\_ “ SCHEDE DI VALUTAZIONE CATEGORIE PROFESSIONALI A-B

<b>AREA:</b>	<b>SETTORE</b>
Dipendente:	Ufficio:
Categoria:	Profilo:

### ATTIVITA' SVOLTA E PROFESSIONALITA'

Valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi PEG o all'espletamento dell'attività ordinaria del settore non riconducibile ad uno specifico obiettivo e alla professionalità maturata (conoscenza e preparazione professionale acquisita nel periodo lavorativo).

Elementi di valutazione	Valore riconosciuto
1. impegno, assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro	Da 1 a 15 punti:
2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	Da 1 a 15 punti:
3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	Da 1 a 35 punti:
4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	Da 1 a 35 punti
	Valore riconosciuto: _____ su 100

\*\*\*\*\*

### Risultato della valutazione ai fini della produttività

Valore da 0 a 25	<input type="radio"/>	Non adeguata
Valore da 26 a 50	<input type="radio"/>	Parzialmente adeguata
Valore da 51 a 75	<input type="radio"/>	Adegua
Valore da 76 a 100	<input type="radio"/>	Più che adeguata

\*\*\*\*\*

**Risultato totale della valutazione ai fini della progressione economica:**

\_\_\_\_\_ %

**ALLEGATO \_\_\_\_ “ SCHEDE DI VALUTAZIONE CATEGORIE PROFESSIONALI B3 –C**

<b>AREA:</b>	<b>SETTORE</b>
Dipendente:	Ufficio:
Categoria:	Profilo:

**ATTIVITA' SVOLTA E PROFESSIONALITA'**

Valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi PEG o all'espletamento dell'attività ordinaria del settore non riconducibile ad uno specifico obiettivo e alla professionalità maturata (conoscenza e preparazione professionale acquisita nel periodo lavorativo).

Elementi di valutazione	Valore riconosciuto
1. impegno, assiduità e precisione nello svolgimento del lavoro	Da 1 a 15 punti:
2. Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	Da 1 a 15 punti:
3. Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo	Da 1 a 35 punti:
4. Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	Da 1 a 35 punti
	Valore riconosciuto: _____ su 100

\*\*\*\*\*

**Risultato della valutazione ai fini della produttività**

Valore da 0 a 25	<input type="radio"/>	Non adeguata
Valore da 26 a 50	<input type="radio"/>	Parzialmente adeguata
Valore da 51 a 75	<input type="radio"/>	Adeguate
Valore da 76 a 100	<input type="radio"/>	Più che adeguata

\*\*\*\*\*

**Risultato totale della valutazione ai fini della progressione economica:**

\_\_\_\_\_ %

**ALLEGATO \_\_\_ “SCHEDE DI VALUTAZIONE CATEGORIE PROFESSIONALI D**

<b>AREA:</b>	<b>SETTORE</b>
Dipendente:	Ufficio:
Categoria:	Profilo:

**ATTIVITA' SVOLTA E PROFESSIONALITA'**

Valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi PEG o all'espletamento dell'attività ordinaria del settore non riconducibile ad uno specifico obiettivo e alla professionalità maturata (conoscenza e preparazione professionale acquisita nel periodo lavorativo).

Elementi di valutazione	Valore riconosciuto
Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori	Da 1 a 20 punti
Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate	Da 1 a 20 punti
Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative	Da 1 a 20 punti
Capacità dimostrate nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo	Da 1 a 20 punti
Ottimizzare le relazioni con l'utenza interna ed esterna	Da 1 a 20 punti
	<b>Valore riconosciuto ____ su 100</b>

\*\*\*\*\*

**Risultato della valutazione ai soli fini della produttività**

Valore da 0 a 25	<input type="radio"/>	Non adeguata
Valore da 26 a 50	<input type="radio"/>	Parzialmente adeguata
Valore da 51 a 75	<input type="radio"/>	Adegua
Valore da 76 a 100	<input type="radio"/>	Più che adeguata

\*\*\*\*\*

**Risultato totale della valutazione ai fini della progressione economica:**

\_\_\_\_\_ %

**ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA'**  
**INDICATI NELLA SCHEDA DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI A – B**

1. IMPEGNO, ASSIDUITA'E PRECISIONE NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO

- Il dipendente ha espletato i compiti assegnategli in modo rapido e puntuale;
- Nell'ambito delle istruzioni ricevute ha svolto autonomamente il proprio lavoro senza attendere il sollecito dei superiori;
- Ha utilizzato al meglio gli strumenti disponibili per realizzare il lavoro assegnato;
- Ha avuto cura delle attrezzature e si è accertato periodicamente del loro ottimale stato di manutenzione e di funzionamento;
- Ha mostrato dedizione al lavoro concentrandosi sullo stesso senza distrazioni;
- Il risultato del lavoro non ha presentato errori, vizi, imprecisioni o lacune;

2. CAPACITA' DI ADATTAMENTO A SITUAZIONI STRAORDINARIE

- Il dipendente ha saputo reagire positivamente al verificarsi di eventi di eventi non prevedibili e non rientranti nell'attività ordinaria;
- Ha suggerito soluzioni pratiche agli eventuali inconvenienti che siano accaduti nello svolgimento del lavoro;
- Ha mostrato autocontrollo nelle situazioni critiche o di disagio;

3. CAPACITA' DI RELAZIONARSI E COORDINARSI CON I COLLEGHI DI LAVORO NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO

- Il dipendente ha collaborato attivamente e costruttivamente con i colleghi anche nella partecipazione ad eventuali gruppi di lavoro;
- Ha mantenuto buoni rapporti con i colleghi, improntandoli alla cortesia, alla correttezza e al rispetto degli altri;
- Ha mostrato disponibilità nel fornire il proprio aiuto a colleghi in difficoltà nel lavoro;
- Ha mostrato propensione ad inserirsi nella divisione del lavoro, senza isolarsi, accettando il ruolo e le mansioni assegnate, tenendo comunque sempre presente il risultato finale che il gruppo deve conseguire;

4. CAPACITA' DI RAPPORTARSI CON L'UTENZA INTERNA ED ESTERNA

- Il dipendente ha intrattenuto relazioni costruttive sia con i colleghi degli altri settori, sia con gli utenti esterni;
- Ha favorito l'integrazione all'interno della struttura di appartenenza e fra questa e il resto dell'organizzazione;
- Ha fornito agli utenti esterni tutte le informazioni richieste in suo possesso con cortesia e sollecitudine, quando non ha potuto provvedere direttamente ha fornito le necessarie indicazioni;
- Si è accertato che l'informazione o l'attività svolta a favore dell'utente, nei limiti delle proprie competenze, sia stata precisa, completa ed esaustiva;
- Ha mostrato capacità di recepire prontamente l'istanza o l'esigenza dell'utente senza richiedere specificazioni inutili;
- Ha instaurato rapporti con l'utenza improntati all'efficacia e alla sollecita evasione delle istanza senza indurre a formalismo burocratico.

## **ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' INDICATI NELLA SCHEDA DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI "D"**

### CAPACITA' DI PROGRAMMARE, ORGANIZZARE E CONTROLLARE LA PROPRIA ATTIVITA' E QUELLA DEI COLLABORATORI

- il dipendente ha esercitato l'autonomia connessa al ruolo in modo che, le sue prestazioni e quelle dei collaboratori eventualmente coordinati, fossero proficuamente utilizzabili dall'Amministrazione in relazione agli obiettivi e alle risorse assegnate;
- Ha interpretato, applicato e fatto applicare norme e regole in modo costruttivo senza indurre a formalismi burocratici;
- Ha programmato il proprio lavoro e quello degli eventuali collaboratori, coordinandosi con gli altri responsabili e gestendo gli eventuali conflitti avendo di mira la risoluzione degli stessi;
- Ha valorizzato gli eventuali collaboratori, motivandoli al raggiungimento degli obiettivi assegnati e favorendo il processo di identificazione del personale negli obiettivi dell'Ente;
- Ha individuato gli interventi formativi e/o di aggiornamento per sviluppare la propria professionalità e quella del personale eventualmente coordinato;
- Ha dimostrato elevata padronanza delle competenze specialistiche proprie della professionalità richiesta dallo specifico ambito di attività;
- Ha adottato le procedure di controllo necessarie a garantire il monitoraggio continuo dell'attività e dei risultati;
- Ha avuto cura delle attrezzature e si è accertato periodicamente del loro ottimale stato di manutenzione e di funzionamento;
- Ha mostrato dedizione al lavoro concentrandosi sullo stesso senza distrazioni;
- Il risultato del lavoro non ha prestato errori, vizi, imprecisioni o lacune;

### CAPACITA' DI ANALIZZARE IL CONTESTO OPERATIVO E LE SITUAZIONI DI EMERGENZA, INDIVIDUANDO I PUNTI CRITICI E PROPONENDO SOLUZIONI TEMPESTIVE ED ADEGUATE

- Il dipendente ha dimostrato capacità di affrontare e risolvere problemi nuovi e/o imprevisti e di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento e la predisposizione di adeguati piani di intervento;
- Ha mostrato autocontrollo nelle situazioni critiche o di disagio;
- Ha trovato soluzioni pratiche agli eventuali inconvenienti verificatisi nello svolgimento del lavoro;
- Ha dimostrato capacità di dominare e gestire eventuali situazioni straordinarie, non contemplate nell'attività ordinaria e/o nel PEG, con interventi mirati e tempestivi.

### CAPACITA' DI RECEPIRE CAMBIAMENTI E DI PREDISPORRE IDEE INNOVATIVE

- Il dipendente ha utilizzato i mezzi informativi messi a disposizione dalla Amministrazione (quotidiani, riviste specializzate, internet, pubblicazioni, Gazzetta Ufficiale etc.) per l'aggiornamento continuo e l'ampliamento delle competenze teorico-professionali e gestionali proprie e dei collaboratori eventualmente coordinati;
- Ha favorito l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi attivati dall'Amministrazione e stimolando contributi propositivi da parte degli eventuali collaboratori.