

**comune di Albino**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**del personale dipendente**

**ANNO 2012**

La Delegazione di parte pubblica, composta

Gravallese Immacolata _____	Presidente
Zanga Enza _____	Membro,
Vergani Maurizio _____	Membro,
Azzali Giovanni _____	Membro,
Guerini Valerio _____	Membro,
Maggioni Roberta _____	Membro

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. \_\_\_\_\_

C.I.S.L. \_\_\_\_\_

U.I.L. \_\_\_\_\_

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

D'Onofrio Egidio \_\_\_\_\_

Birolini Francesco \_\_\_\_\_

Grazioli Moira \_\_\_\_\_

Zanoni Silvia \_\_\_\_\_

Marenzi Angelo \_\_\_\_\_

## **Art. 1** **Premessa**

Le parti danno atto:

- che la parte giuridica del contratto decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente del comune di Albino è disciplinata nel contratto sottoscritto in data 29.08.2011 per gli anni 2011 – 2012.
- che in data 19 marzo 2012, in seguito agli accertamenti di fine anno e alle decurtazioni per il personale cessato secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria generale dello Stato con circolare n° 12 del 2011, la delegazione trattante ha provveduto ad apportare le dovute integrazioni e modifiche al contratto decentrato 2011.
- che sono destinatari del presente contratto, parte economica anno 2012, tutti i lavoratori del comune di Albino in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato, quest'ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, fatti salvi gli istituti di automatica applicazione.
- che il presente atto ha efficacia dal primo gennaio 2012 a prescindere dal momento della sottoscrizione.

## **Art. 2** **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

In attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area delle vigilanza anche per il 2012 è destinata a tali finalità la quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs\_295/92, così conteggiata:

- 2% per i primi 200.000,00 €,.
- 1,5% oltre i 200.000,00 e fino a 300.000,00 €,.
- 1% per le somme ulteriori.

Le somme vengono individuate dalle risultanze del conto consuntivo e sono relative all'anno di competenza.

Le modalità di gestione di dette risorse saranno oggetto di appositi accordi su proposta del Responsabile di Area e/o delle Rappresentanze Sindacali.

Le risorse finora accantonate risultano essere:

<b>anno</b>	<b>Totale incassato</b>	<b>Quota accantonata</b>
2007	214.983,95	€. 4.224,76
2008	295.100,35	€. 5.426,51
2009	157.271,82	€. 3.145,44
2010	207.781,02	€. 4.116,72
2011	202.499,84	€. 4.037,50

Per l'anno 2012 la somma da accantonare è pari a €4.080,00

## **Art. 3** **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2012 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario risulta pari ad € 37.961,44.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro

straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT)

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada.

<b>Art. 4</b> <b>Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.</b>
--

1. 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.

2. Per attività particolarmente disagiata s'intende un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

3. L'indennità di disagio non è cumulabile con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata;

4. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate quelle individuate nella seguente tabella prevedendo per le stesse l'indennità riportata:

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>n. addetti</b>	<b>importo</b>	<b>frequenza</b>
Attività prestata per raggiungere abitazioni isolate sul territorio o per disagio connesso allo stretto contatto con il traffico.	12	20	mensile
Attività di pronto intervento su richiesta degli utenti prestata durante i periodi di riposo in relazione alla durata della prestazione (20 €. fino a due ore, 50 €. se superiore)	3	20 50	Ad intervento

Tale importo è conteggiato mensilmente e corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettivo servizio prestato.

5. L'indennità di disagio è attribuita, inoltre, anche in relazione all'orario disagiato, programmato o imprevisto, connesso all'espletamento delle proprie mansioni in orari con le seguenti caratteristiche:

<b>orario</b>	<b>Importo orario</b>
Attività prestata in orario serale da lunedì a venerdì dopo le ore 20.00	€. 4
Attività prestata nel giorno di sabato o in giorno normalmente non lavorativo	€. 5
Attività prestata nel giorno di domenica o festivo	€. 6

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 5 è effettuata annualmente, a consuntivo e in ragione delle ore di effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative.

6. i profili professionali per i quali si ritiene ricorrano i presupposti per la corresponsione dell'indennità di disagio secondo i criteri e le attività sopra riportate sono i seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Operai per servizi a chiamata	3	€. 1.000,00
Biblioteca rientri disagiati o serali	4	€. 2.800,00
Messi Notificatori	1	€. 240,00
Polizia Locale	10	€. 2.400,00
Operai: sostituzioni assenti	2	€. 1.500,00
<b>TOTALE</b>		<b>€. 7.940,00</b>

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

8. per la corresponsione dell'indennità di disagio di cui al presente articolo è previsto l'importo complessivo di **€. 7.940,00**

#### **Art.5**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati solo in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10%;

turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;

turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50%;

e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Considerato che è stato istituito il turno per il solo servizio di Polizia Locale, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

<b>Servizio in turno</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Polizia Locale	11	€. 26.000,00
<b>TOTALE</b>		<b>€. 26.000,00</b>

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno

portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 6**  
**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive €. 30 mensili;
  - c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
2. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio	n. addetti	Somma prevista
Operaio che svolge mansioni sul territorio	3	<b>€.1.080,00</b>
Operatore Socio Assistenziale	2	<b>€. 720,00</b>
Autista	1	<b>€. 360,00</b>
<b>TOTALE</b>		<b>€. 2.160,00</b>

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 7**  
**Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali ed è:
  - a) 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;
  - b) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
  - c) se il servizio è frazionato, comunque 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%;
  - d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - e) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
  - f) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente

al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non é corrisposta.

I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

<b>Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Ced	2	€. 800,00
Operai	3	€. 5.224,00
Polizia locale	11	€.13.140,00
<b>TOTALE</b>		<b>€. 21.452,00</b>

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 8**

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €. 500 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

3. L'indennità è calcolata e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55 secondo la seguente tabella:

<b>Importi maneggiati nell'anno</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
fino a 10.000 €.	0,70
da 10.001 €. a 20.000 €.	1
da 20.001 €. a 50.000 €.	1,20
oltre 50.000 €.	1,55

5. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

<b>Servizio che tratta in via continuativa</b>	<b>Importo annuo del servizio</b>	<b>media mensile individuale</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
Economato	17.429,83	1.452	1
Polizia Locale	67.875,27	1.885	1,55

Ufficio Tecnico	22.748,83	1.895	1,20
Biblioteca	6.237,90	519	0,7
Servizi Demografici	9.724,58	810	0,7
Parcometri	18.900,00	1.500	1
Pubblica Istruzione – Cultura	11.656,00	971	1

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

Servizio	n. addetti	n. giorni nell'anno	Importo annuo
Economato	1	252	252
Polizia Locale	2	556	860
Ufficio Tecnico	1	252	302
Parcometri	1	252	252
Biblioteca	1	304	213
Servizi Demografici	1	304	213
Pubblica Istruzione – Cultura	1	252	252
<b>TOTALE</b>			<b>2.343</b>

1. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

<p><b>Art. 9</b>  <b>Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</b></p>
--

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.

2. Spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di individuare le seguenti attività ritenute rilevanti ai fini della responsabilità del servizio:

- Partecipazione a commissioni di gara;
- Referente per l'attività d'ufficio (organizza, coordina, controlla);
- Coordina personale assegnato;
- Controllo personale (dipendenti e non) assegnati (autorizza ferie, assenze, predisporre bozza della scheda di valutazione);
- Responsabilità di istruttorie;
- Relazioni intersettoriali o con enti esterni;
- Responsabilità di gestione risorse;
- Responsabilità di attività delegata;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di concorso decisionale in situazioni di emergenza;

Al rapporto di ciascuna di esse con i "servizi" individuati dall'organigramma dell'ente è

assegnato un punteggio che valuta anche quantitativamente l'attività. Tale valutazione è effettuata a cura del Responsabile di Area nella quale è inserito il servizio e ponderata con il comitato di gestione. La tabella conclusiva è conservata dal comitato di gestione.

4. Attribuire l'indennità per specifiche responsabilità in relazione alle valutazioni dei singoli servizi secondo gli importi di seguito graduati:

2.500 €.

1.900 €.

1.600 €.

5. L'indennità per specifiche responsabilità, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale, ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili.

6. L'individuazione dei singoli Responsabili cui attribuire l'indennità sulla base delle fattispecie sopra individuate è operata con proprio atto da ogni Responsabile di Area.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

2. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità è pari ad euro €28.311,00

**Art. 10**  
**Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, proporzionalmente ridotta per i rapporti di lavoro a tempo parziale e cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di €. 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€. 300,00
b) Ufficiale elettorale	€. 300,00

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

L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

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

Descrizione responsabilità	n. addetti	Somma prevista
Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	7	€. 1.547,00
<b>TOTALE</b>		<b>€. 1.547,00</b>



I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

#### **Art. 11**

#### **Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale**

1. Le risorse destinate a compensare le performances organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Secondo l'atto di indirizzo della Giunta comunale n. 102 del 10/05/2004 l'amministrazione subordinava l'impegno ad incrementare le risorse ai sensi dell'art. 15 comma 2, CCNL 1.4.1999 fino al livello dell'1,2% alla realizzazione e continuazione di alcune attività ritenute per la stessa di particolare rilevanza.

3. Conseguentemente le risorse disponibili sono destinate prioritariamente a finanziare le seguenti specifiche attività:

- a) Rientri per servizi serali istituzionali (consigli, consulte, commissioni...); motivazione: l'assistenza agli organi politici da parte di un dipendente è prevista dal regolamento di funzionamento del consiglio e delle commissioni consiliari. L'impegno per tali rientri lavorativi oltre il normale orario di servizio, sono compensati con le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- b) Manutenzione parcometri; motivazione: la gestione dei parcometri con personale interno consente un risparmio rispetto all'affidamento del servizio all'esterno e una più efficace tempestività di intervento.
- c) Servizio Assistenti Sociali al sabato; motivazione: per ampliare l'offerta del servizio e consentire a tutti gli utenti di interfacciarsi con gli assistenti sociali. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- d) Servizio S.A.D. al sabato; motivazione: garantire agli assistiti il servizio domiciliare anche al sabato. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- e) Apertura servizio Asilo Nido periodi estivo e natalizio; motivazione: ampliamento dell'offerta ai sensi dell'art.31 punto 5) del CCNL 14/9/2000 per "*attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico...per un periodo non superiore a quattro settimane...gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata...*" con corrispettivo che tiene conto dei maggiori introiti del servizio derivanti dalle rette degli utenti che fruiscono del maggior periodo di apertura e del trattamento economico ordinariamente spettante che porta ad una quantificazione di 1.250,00 €. per educatrice.
- f) Assistenza a manifestazioni culturali o sportive; motivazione: la presenza di dipendenti è richiesta dalla necessità di seguire le manifestazioni organizzate o in cui è parte l'ente. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.
- g) Apertura uffici stato Civile e Anagrafe al sabato; motivazione: offrire la possibilità ai cittadini di ottenere i servizi dell'ufficio anche in una giornata per molti non lavorativa. Il corrispettivo è conteggiato secondo le maggiorazioni orarie previste per l'effettuazione di servizi in orari disagiati.

Tabella riassuntiva:

UFFICIO	ATTIVITA'	IMPORTO PREVISTO	n. dipendenti coinvolti
Segreteria	rientri per servizi serali istituzionali (consigli, consulte, commissioni...)	€. 500,00	1
Ragioneria	Manutenzione parcometri	€ 1.000,00	1
Assistenza	Assistenti Sociali sabato 4,30	€ 1.200,00	1
	servizio S.A.D. al Sabato 3,30 ore	€ 1.340,00	1
Asilo Nido	Apertura 3 settimane di luglio e agosto	€ 10.650,00	8,5
Servizi Persona	Assistenza a manifestazioni culturali o sportive	€ 1.000,00	1
Anagrafe	apertura al sabato per 3,00 ore	€ 1.530,00	2
	<b>TOTALE</b>	<b>€. 17.670,00</b>	

L'erogazione effettiva di tali risorse avverrà solo in seguito alla valutazione dei risultati e alla percentuale di realizzazione dei progetti medesimi riscontrabile attraverso una relazione dei Responsabili di Area nella quale sono individuati i dipendenti interessati dalla singola attività e il servizio reso da ognuno.

Eventuali somme non erogate confluiranno nelle risorse di cui al n.4) del presente articolo.

4. Le risorse residue sono assegnate a ciascuna Area secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,16
C	1,36
D	1,79

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni area, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna Area.

5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna Area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

I dipendenti devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi dell'area devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali

disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente e rilevabili dal PEG e dal PDO.

6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

7. Alla **performance organizzativa** è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance organizzativa dell'area di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo;
- d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli eventuali risparmi andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- e) entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto.

8. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata da ciascun Responsabile di Area o di Servizio compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di marzo dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 80% attribuibile	80%
40% e 60% attribuibile	55%
20% e 40% attribuibile	30%
0% e 20% attribuibile	0%

e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente dell'Area è effettuato dividendo l'importo di Area destinato alla performance individuale per la somma di tutte percentuali di risorse destinate a tale scopo di ogni dipendente dell'Area, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente. Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nell'Area alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente dell'Area;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

f) prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

g) le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

10. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: €. **38.365,96**

#### Art. 12

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificati nel fondo in modo forfettario e non vengono computate nel calcolo delle spese del personale.

2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale sono quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono. Le somme riportate nella seguente tabella (al netto degli oneri) sono pertanto presunte:

Avvocatura	3.000,00
Progettazione interna lex 163 (lordo 20,000)	15.117,16
ICI recupero evasione	11.337,87
ISTAT (rilevazione sui bisogni delle famiglie)	2.400,00
<b>totale</b>	<b>31.855,03</b>

### **Art. 13**

#### **Risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale derivanti da accordi contrattuali o con società esterne (art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01)**

1. Le somme individuate nel presente articolo si intendono comprensive degli oneri riflessi a carico dell'ente e pertanto verranno conteggiate nel fondo al netto di tali oneri.
2. Secondo il protocollo operativo con la società Nord Servizi Comunali srl, recepito con del. di Giunta n. 122 del 13/09/2007 e successivi adeguamenti, tale società corrisponderà per l'anno 2012 le seguenti risorse:
  - per compensare il supporto degli uffici alla stessa società €. 2.000,00  
la somma da indicare nel fondo al netto degli oneri risulta pari ad €. 1.511,72;
  - per compensare l'attività di coordinamento operai: €. 3.308,00  
la somma da indicare nel fondo al netto degli oneri risulta pari ad €. 2.500,00;
3. A seguito degli accordi intercorsi con il Sistema Interbibliotecario Valseriana è riconosciuta ai dipendenti del Comune di Albino per le attività connesse alla funzione di comune capofila la somma di euro 2.500,00 (somma complessiva da indicare nel fondo €. 1.889,64);
4. Secondo la convenzione per il servizio di Polizia Locale in atto con l'Unione dei Comuni della Presolana la somma pagata da tale ente finanzia le ore di straordinario effettuate dagli agenti, nonché il rimborso spese per l'uso dei mezzi comunali e degli oneri riflessi. L'importo viene liquidato in proporzione al servizio individuale prestato. (somma complessiva da indicare nel fondo €. 15.000,00);
5. Secondo la convenzione per il servizio di Polizia Locale in atto con il Comune di Costa Serina la somma pagata da tale ente finanzia le ore di servizio effettuate dagli agenti, nonché il rimborso spese per l'uso dei mezzi comunali e degli oneri riflessi. L'importo viene liquidato, in proporzione al servizio individuale prestato. (somma complessiva da indicare nel fondo €. 5.000,00);
6. L'erogazione di tali somme avverrà a seguito dell'individuazione delle prestazioni effettivamente svolte dai singoli dipendenti come rilevato con apposita analitica rendicontazione dai Responsabili di Area di riferimento;

accordo con	Importo lordo	Importo netto
Nord servizi	€. 2.000,00	€. 1.511,72
Nord Servizi	€. 3.308,00	€. 2.500,00
Sistema Interbibliotecario	€. 2.500,00	€. 1.889,64
Unione Comuni della Presolana	€. 19.845,00	€. 15.000,00
Comune di Costa Serina	€. 6.615,00	€. 5.000,00
<b>totale</b>		<b>€. 25.901,36</b>

### **Art. 14**

#### **Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000**

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL si prevede che una quota parte pari al 20% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori.
2. Ad ogni messo notificatore è destinata la quota percentuale in precedenza indicata in funzione delle notificazioni effettuate.
3. Le risorse previste per l'applicazione della presente disposizione sono pari per il corrente anno a:  
**€. 180**

**Art. 15**  
**Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Totale del fondo **€. 436.951,14**

Dal fondo vengono detratte le risorse destinate al finanziamento:

Indennità di comparto	40.134,10
Progressioni economiche nella categoria	187.135,39
Indennità educatrici asilo nido	8.218,54
<b>TOTALE</b>	<b>235.488,03</b>

Dal fondo vengono inoltre detratte le risorse vincolate:

Risorse vincolate da specifiche disposizione di legge (I.C.I, ISTAT, Progettazione interna, avvocatura) art. 12	31.855,07
Risorse vincolate da accordi e convenzioni esterne. art.13	25.901,36
<b>TOTALE</b>	<b>57.756,43</b>

Le risorse del fondo destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2012, risultano pertanto essere:  
così ripartite:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse</b>
Compenso per attività disagiate	7.940,00
Indennità di turno	26.000,00
Indennità di rischio	2.160,00
Indennità di reperibilità	21.452,00
Indennità di maneggio valori	2.340,80
Compenso per particolari responsabilità	28.311,00
Compenso per specifiche responsabilità	1.687,50
Risorse destinate ai messi notificatori	180,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	17.670,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	38.365,96
<b>TOTALE</b>	<b>146.107,26</b>

**Art. 16**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Albino, li

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

---

---

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

---

---

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

---

---

---

## ALLEGATO A

### SCHEMA DI RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

#### ART. 1

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n.147 del 03.09.2012 sia per la sua parte stabile che per la sua parte variabile.

2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito:

a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.

b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;

c) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22.1.2004).

#### MODULO I COSTITUZIONE DEL FONDO

#### SEZIONE I: RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'

<b>1</b>	<b>Ammontare delle RISORSE STABILI</b>	
<b>1.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2010, art.31, comma 2 del CCNL 22.1.2004.	<b>€.320.632,69</b>
<b>1.b</b>	Risparmi di cui all'art. 2, comma 3, D.Lgs 165/01 non contenuti nel CCDI del 2010 in applicazione di successive disposizioni.	€. -
<b>1.c</b>	Risorse destinate al trasferimento di personale conseguente al decentramento di funzioni avvenute o che avverranno nel 2012	€. -
<b>1.d</b>	Risparmi derivanti dalla stabile riduzione del fondo del 2007 per lo corresponsione del lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 1, del CCNL del 1.4.1999.	€. -
<b>1.e</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni <i>ad personam</i> in godimento al personale che è cessato o cesserà il servizio nel corso del 2012.	<b>€. 38.607,98</b>
<b>1.f</b>	0,6 % del monte salari dell'anno 2005 in applicazione dell'art.8 comma 2 del CCNL 2006-2009	€. -
<b>1.g</b>	Riduzione per cessazioni intervenute (lex 122) rispetto al 2010 (2,197%)	<b>€. 5.396,84</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€.353.243,83</b>



## SEZIONE II: RISORSE VARIABILI

<b>2</b>	<b>Ammontare delle RISORSE VARIABILI</b>	
<b>2.a</b>	Risorse che si prevedono di integrare con l'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>	€. <b>25.901,36</b>
<b>2.b</b>	Quota delle risorse previste in applicazione dell'art. 43, comma 5, legge 449/97 (risparmio del 2% delle spese correnti non obbligatorie).	€. -
<b>2.c</b>	Risparmi derivanti dal fondo dello straordinario del 2007 non dovuti ad una riduzione stabile dello stesso fondo	€. <b>3.260,28</b>
<b>2.d</b>	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 dovute all'ampliamento dei servizi ordinariamente esistenti ed alla costituzione di nuovi servizi.	€. -
<b>2.e</b>	Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	€. <b>21.226,19</b>
<b>2.f</b>	Risorse derivanti da eventuali rimborsi delle spese di notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria destinate al personale.	€. <b>180,00</b>
	Risorse destinate per legge in applicazione dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 1998/2001: progettazione interna, ICI, Istat...)	€. <b>31.855,03</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€. <b>83.708,66</b>

<b>3</b>	<b>Ammontare delle SOMME NON UTILIZZATE</b>	
<b>3.a</b>	Somme non utilizzate nell'anno precedente e destinate in via prioritaria al finanziamento delle progressioni orizzontali.	€. -
<b>3.b</b>	Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente dovute a disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€. <b>1.285,14</b>
<b>3.c</b>	Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità ( <i>art. 32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004</i> ).	€. -
	<b>TOTALE SOMME NON UTILIZZATE</b>	€. <b>1.285,14</b>

3. Le somme non utilizzate nell'anno precedente non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma *2bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.", in quanto di competenza dell'esercizio precedente.

4. Il totale complessivo del fondo ammonta, pertanto, al seguente importo:

<b>Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE</b>	
Risorse Stabili	<b>353.243,83</b>
Risorse Variabili	<b>83.708,66</b>

Somme non Utilizzate nell'anno precedente	<b>1.285,14</b>
<b>TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004</b>	<b>436.951,83</b>

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## **ART. 2**

### **Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva 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.

1. Non sono detratte dal fondo 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.

2. Per l'anno 2012 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

**Per un totale annuo complessivo di € 40.134,10**

### ART. 3

#### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. 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 per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:

- cessato dal servizio;
- che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.

4. 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 economico tabellare.

La somma totale a carico del fondo per le progressioni orizzontali è pari a **€.187.135,00**

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse 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;
- per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di: **€. 8.218,54**

il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

**€. 209.682,73**

## **ALLEGATO B**

### **DISCIPLINA DELLE RISORSE CORRELATE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del comune di Albino in applicazione dell'art. 31 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'I.4.1999.

#### **1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI**

Approvato con deliberazione G.C. n.212 del 20/12/2010.

##### **Art. 1**

###### **Ambito di applicazione e destinazione**

1. Il presente regolamento ha per oggetto la ripartizione del fondo costituito ai sensi art. 3, comma 57, della Legge 662/96 e dell'art. 59, comma 1, lett. P), del D.Lgs. 446/97 a favore del personale dell'ufficio tributi dell'Ente impegnato nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI.

2. Ai fini del presente regolamento rientrano nella definizione di "ufficio tributi", oltre al responsabile del tributo, e al responsabile del servizio tributi le unità di personale addette al servizio tributario dell'ente ed quelle assegnate, anche temporaneamente, al servizio tributario in qualità di collaboratori a vario titolo nell'attività di accertamento dell'evasione dell'ICI individuati in sede preventiva.

##### **Art. 2**

###### **Destinazione del fondo**

1. Il fondo di cui all'articolo precedente è destinato, sulla base dei criteri stabiliti nel presente regolamento, al personale dipendente che si occupa dell'attività di controllo, accertamento e recupero dell'evasione ICI.

2. Il fondo è ripartito tra il personale individuato all'art. 1 comma 2, in relazione al ruolo, alla responsabilità ricoperti nell'intero procedimento, ed al tempo dedicato all'attività medesima.

##### **Art. 3**

###### **Costituzione e quantificazione del fondo per il recupero evasione dell'Imposta Comunale sugli Immobili**

1. Il fondo da ripartire è calcolato sul gettito definitivamente accertato nell'anno precedente a seguito dell'emissione di avvisi di liquidazione ed accertamento.

2. La Giunta Comunale definisce la seguente percentuale da destinare al personale, tenuto

conto dell'entità delle somme effettivamente riscosse e non contestate ai sensi del comma precedente:

da 0 a 25.999€	= 8%
da 26.000 a 50.999	= 9%
da 51.000 a 75.999	= 10%
da 76.000 a 100.999	= 11%
da 101.000 a 125.999	= 12%
da 126.000 a 150.000	= 13%
oltre 150.000	= 14%

3. La ripartizione del fondo tra i soggetti individuati ai sensi dell'art.1, comma 2°, avverrà secondo percentuali stabilite annualmente dal Responsabile dell'Area sempre con riguardo al ruolo, alla responsabilità ricoperta ed alla quantità di lavoro svolto e risultante in apposita relazione stesa dallo stesso;

#### **Art. 4**

##### **Ripartizione**

La ripartizione e la liquidazione dell'incentivo tra gli aventi diritto, nel rispetto dei criteri sopra descritti, è di competenza del Responsabile dell'Area di appartenenza del servizio tributario.

Essa è unica per l'anno di riferimento e, di norma, è perfezionata entro il 30 aprile dell'anno successivo.

#### **Art. 5**

##### **Entrata in vigore**

1. Il presente regolamento entra in vigore dall'esercizio 2011 anche con riferimento alle somme recuperate (incassate) a titolo di imposta nel corso dell'esercizio 2010.

**2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/06.**

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti ed al conseguente regolamento

**3. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE A PROGETTI DI POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO FINALIZZATI ALLA SICUREZZA URBANA E ALLA SICUREZZA STRADALE AI SENSI DEL COMMA 5BIS. DELL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA.**

Si rinvia allo specifico accordo sottoscritto tra le parti