

Prot. 2.474

Brisighella, 29 marzo 2013

Al Revisore dei Conti del Comune di Brisighella

LL.SS.

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BRISIGHELLA PER L'ANNUALITÀ 2012. Richiesta certificazione.

Ai sensi del comma 3- sexies dell'art. 40 del D.lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui richiede la certificazione e 5 del CCNL 1/4/1999.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare 25 del 29 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI 2012 del Comune di Brisighella è stata sottoscritta in data 15 febbraio 2013. Il CCDI è stato definitivamente firmato il 21/06/2013.
Periodo temporale di vigenza	Il contratto integrativo economico vale per l'anno 2012.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Iris Gavagni Trombetta (Segretario Comunale) - Presidente Bertelle Maria Luisa (Resp. Ufficio Associato Personale)- Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM, RSU dell'Ente Organizzazione sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, RSU dell'Ente.
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Brisighella
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto integrativo economico disciplina elusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2012. In particolare, sono stati trattate le seguenti materie: A) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nel fondo dell'art. 31 del CCNL

	<p>22/01/2004, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999;</p> <p>B) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi. La ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera A) avviene in relazione al conseguimento di progetti di gruppo od individuali in base al sistema di valutazione della prestazione, approvato con deliberazione di Giunta numero 146 del 21/12/2010;</p> <p>C) sono stati individuati i criteri per l'erogazione a favore dei dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione del piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa previsto a norma dell'art. 16 del DL 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.</p>
	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 17 maggio 2013. Si allega la certificazione del revisore unico.</p> <p>Il Revisore Unico non ha formulato rilievi.</p> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria</p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Il Piano della performance dell' Comune di Brisighella è stato adottato con deliberazione di Giunta numero 91 del 03 settembre 2012.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Seppur l'Amministrazione non sia obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009, il piano è stato adottato con deliberazione di Giunta numero 16 del 08 febbraio 2013.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</p>
<p>Eventuali osservazioni: _____</p>	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Oltre a quanto già detto al modulo 1, il CCDI richiama i precedenti contratti integrativi del 11/03/2000, 28/07/2001, 14/03/2006, 04/07/2007, 11/03/2008, 27/04/2009, 15/03/2010, 12/05/2011 e 03/04/2012 per le parti non modificate. Detti contratti non si riportano perché non significativi ai fini del CCDI 2012.

- Articolo 1. L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato), la durata ed il raccordo con la normativa vigente, in particolare il D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010 e l'articolo 16 della Legge 111/2011.
- Articolo 2 L'articolo riporta la procedura da seguirsi in caso per l'interpretazione autentica di clausole controverse.
- Articolo 3 L'articolo riporta la quantificazione del complesso delle risorse decentrate effettuata dall'amministrazione con determinazione numero 576 del 17 dicembre 2012.
- Articolo 4 L'articolo riporta i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione della prestazione del personale e alla metodologia di valutazione. A questo fine rimanda al sistema di valutazione dell'Ente approvato con deliberazione numero 146 del 21/12/2010 e succ. integrazioni e modificazioni. L'articolo ripropone i criteri di incentivazioni di cui agli articoli 16 e 17 del CCDI (sottoscritto in data 28/07/2001) nel testo attualmente in vigore .
- Articolo 5 L'articolo disciplina le modalità di erogazione incentivi al personale che svolge attività aggiuntive per il progetto speciale teso ad incrementare il progetto servizi trasporto scolastico, approvato con deliberazione n. 115 del 15 ottobre 2010. Il Budget assegnato al progetto è di € 3.800,00. L'incentivazione si erogherà a consuntivo nel 2013, differenziando gli importi in relazione all'impegno dei singoli partecipanti attestato da una relazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona e Risorse Locali.
- Articolo 6 L'articolo riparte le risorse destinate ai vari istituti contrattuali.
- Articolo 7 L'articolo riparte le risorse, individuati i criteri per l'erogazione a favore dei dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione del piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa previsto a norma dell'art. 16 del DL 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.
- Il Comune di Brisighella prevede di destinare a questo titolo la somma di € 7.000,67, che al netto degli oneri a carico dell'Ente e dell'IRAP risulta essere di € 5.228,28, relativa all'effettuazione di un progetto di riduzione dei costi dei servizi.
- L'importo sarà erogato secondo i seguenti criteri:
- A) il 50%, delle risorse pari a € 2.614,14, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il restante 50%, pari a € 2.614,14 sarà erogato a favore dei dipendenti secondo i seguenti criteri:
1. sarà riconosciuto un incentivo pari al 10% della produttività media e quindi di € 77,388 ai dipendenti che avranno ottenuto il punteggio più alto secondo il vigente sistema di valutazione. Solo nel caso in cui l'applicazione di detto criterio non consenta di garantire l'erogazione del premio aggiuntivo alla quota minima prevista per legge e quindi ad almeno il 10% del personale (4 unità complessivamente), sarà premiato anche il personale che avrà conseguito la valutazione immediatamente inferiore, sino alla concorrenza delle 4 unità complessive.
 2. Nel caso in cui l'applicazione del suddetto criterio rendesse necessario individuare dei criteri di preferenza, saranno privilegiati i dipendenti che avranno ricevuto la valutazione più elevata nell'anno precedente.
 3. Le eventuali economie risultanti dall'applicazione di detto criterio di massima saranno destinate in parti uguali alla premialità dei dipendenti che sono collocati nella prima

fascia di valutazione (da 43 a 48) ivi compresi i dipendenti già individuati la precedente punto 1.

L'erogazione dei suddetti incentivi viene disposta a conclusione del processo di valutazione contestualmente al pagamento della produttività, previa attestazione delle economie da parte del Settore Economico Finanziario del Comune di Brisighella, certificata dal Nucleo di Valutazione dell'ente.

- Allegato 1 Il prospetto riporta la tabella analitica della costituzione del fondo.
- Allegato 2 Il prospetto riporta la destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali.
- Allegato 3 Il prospetto riparte le risorse, suddivise nella parte fissa e nella parte variabile, rappresentando gli istituti contrattuali finanziati copula parte fissa e gli istituti finanziati con la parte variabile.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli dal 4 al 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	41.725,92
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali pregresse	64.215,11
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	25.489,34
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	-
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k), ISTAT; CEE, ICI	17.896,00
Art. 17, comma 2, lett. F) – altri compensi per specifiche responsabilità	9.571,00
art. 17, comma 3 CCNL 01/04/99	839,24
Art. 17, comma 2, lett. l) – altri compensi per specifiche responsabilità	1.200,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	21.114,74
Totale	182.051,35

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI non compatibili.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta n. 146 del 21 dicembre 2010). Tale sistema è unico e comune per l'Unione della Romagna Faentina ed i Comuni Brisighella, Casola Valsenio e Riolo Terme.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche, in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 2009 (sottoscritto in data 15/03/2010) e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI 2012 sono descritti nel Piano delle Performance dell'Ente approvato con deliberazione di Giunta numero deliberazione di Giunta n. 91 del 03 settembre 2012 ad oggetto. "Piano Operativo e Piano delle Performance- Approvazione".

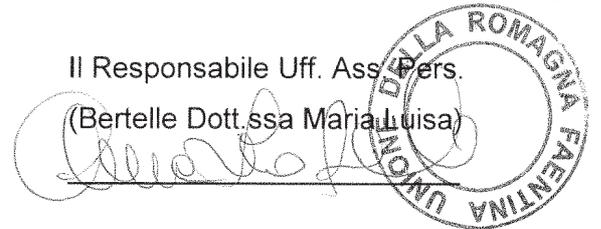
G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Si precisa infine che l'erogazione degli incentivi di progettazione e pianificazione previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 viene erogata ai sensi del vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta n. 125 del 07/06/1999 e succ. modifiche ed integrazioni, mentre gli incentivi a favore del personale impegnato nell'attività di accertamento evasione ICI, di cui all'art. 59 comma 1 lettera p) D. Lgs. 446/1997 (ICI), sono corrisposti in virtù di quanto previsto dal regolamento approvata con deliberazione n. 5 del 15 gennaio 2009.

Restando in attesa della certificazione in virtù di quanto dispone l'articolo 40 comma 3 –sexies del D.Lgs 165/2001, si porgono distinti saluti.

Il Responsabile Uff. Ass. Pers.

(Bertelle Dott.ssa Maria Luisa)



COMUNE DI BRISIGHELLA
(Provincia di Ravenna)

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BRISIGHELLA
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA **2012**.

Il giorno 15 del mese di febbraio dell'anno 2013, presso la sede del Comune di Brisighella, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Brisighella le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

IRIS GAVAGNI TROMBETTA Presidente
GHIRELLI FABIO Componente- Assente
PAMELA COSTANTINI Componente- Assente
MARIA LUISA BERTELLE Segretario

R.S.U. nelle persone di:

PAZZI CARLO
BASSETTI EMILIANA
VALENTINI TIZIANO
BARACANI ROBERTA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

DEBORAH BRUSCHI	F. P. CGIL
ANGELA BUZZI	CISL F.P.
MARIA TERESA FELICI	UIL F.P.L

(Il CSA Regioni e Autonomie Locali risulta assente benché invitato)

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono la allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Brisighella per l'annualità economica 2012.

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012.
2. La decorrenza della efficacia e della applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004; viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010), fatte salve eventuali modifiche, per il triennio 2010 – 2012 non sarà stipulato il CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del suddetto D.L. 78/2010, dal 01/01/2001 al 31/12/2013 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non potranno superare quelle del 2010, salvo riduzione proporzionale in caso di decremento del personale o incremento, sempre proporzionale, in caso di incremento di organico.

Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.

4. Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Al personale a tempo determinato si eroga anche la produttività, qualora effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi. Nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a quattro mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni.

ART.2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3 RISORSE MONTE SALARI 1997 (art. 15, comma2)

1. La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 576 del 17 dicembre 2012 stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2012, il cui prospetto di costituzione del fondo è allegato con il n. 1.

Nel fondo sono presenti le risorse relative al 1,2% del monte salari dell'anno 1997. Tali risorse sono dirette ad incentivare il conseguimento degli obiettivi di PEG e saranno erogabili in base al sistema di misurazione e valutazione della performance .

ART. 4 CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE, ED AL RIPARTO DELLE RISORSE.

1. Le parti concordano di ripartire il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 dell'anno 2012 secondo i criteri indicati negli articoli 16 e 17 del vigente contratto decentrato salvo le variazioni di seguito apportate.

Art. 16 SERVIZI GESTITI IN FORMA ASSOCIATA

- 1) *Parte degli incentivi nazionali e regionali finalizzati alle gestioni associate dovranno essere destinati a incentivare i dipendenti interessati.*
- 2) *La ripartizione dei benefici economici dovrà essere effettuata sulla base di criteri omogenei e con le medesime modalità indipendentemente dalla provenienza dei lavoratori.*

- 3) *I benefici verranno attribuiti nella misura e con le modalità di seguito specificate:
 Ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa comandati a prestare servizio a tempo pieno o parziale nei servizi gestiti in forma associata ed a tutto il personale non titolare di posizione organizzativa in servizio nel Corpo Polizia Municipale è corrisposto un beneficio economico nella misura di € 310,00; tale beneficio per coloro ai quali è stata riconosciuta una specifica responsabilità (vice comandante, responsabile di procedimento o di settore) è elevato a € 610,00.*
- 4) *Il beneficio viene erogato nell'anno 2002, quale importo una tantum, per i servizi avviati negli anni 2000, 2001, 2002. La spesa all'uopo necessaria, stimata nell'anno 2002 in € 10.000,00 circa, sarà finanziata attingendo dal contributo regionale e statale pervenuto all'unione per l'anno 2002.*
- 5) *Per gli anni successivi al 2002 le indennità di cui al precedente comma 4, verranno erogate solo a favore del personale dipendente impiegato in servizi formalmente istituiti. Nel caso di concreta attivazione successiva alla definizione del fondo, il beneficio una tantum verrà previsto nel fondo dell'anno successivo.*
- 6) *A decorrere dal 1/1/2006, le indennità per particolari responsabilità di cui al comma 2, lettere f) ed i), dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999, riconosciute al personale non titolare di posizione organizzativa inserito nei servizi associati dell'Unione, saranno pagate utilizzando corrispondenti somme dai benefici regionali finalizzati all'incentivazione delle forme associative. A tal fine, la Comunità Montana/Unione di Comuni provvederà annualmente a determinare ed a trasferire ai singoli Comuni le somme necessarie, per essere inserite nei fondi per le risorse decentrate dei medesimi.*
- 7) *Le somme necessarie al pagamento delle indennità di cui ai precedenti commi 4 e 6, al lordo delle ritenute fiscali ed al netto degli oneri previdenziali assicurativi ed assistenziali e dell'IRAP a carico degli enti, confluiranno nel fondo di cui all'art. 15, comma 5 (parte variabile) del CCNL 01/04/99.*
- 8) *A tutto il personale che presta servizio nell'ambito delle gestioni associate ed al personale comandato a prestare servizio stabilmente, a tempo pieno o parziale, presso una sede diversa da quella dell'ente da cui dipende, spettano:*
- ~~Il rimborso chilometrico dal Comune di appartenenza o, se più vicino, dalla casa di abitazione*;~~
 - *un orario di lavoro flessibile, ovvero la disponibilità di concedere con priorità ai non residenti la settimana corta, ovvero l'orario su cinque giorni settimanali;*
 - *la garanzia di poter partecipare negli enti di appartenenza alle selezioni per le progressioni orizzontali e verticali senza subire alcuna discriminazione per il solo fatto di prestare servizio presso una sede dislocata in un altro Comune.*
 - *la produttività da erogarsi secondo il sistema di valutazione vigente per l'ufficio da cui il personale dipende funzionalmente.*

** disposizione abrogata per effetto delle disposizioni dell'articolo 6, comma 12 del DL 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.*

ART. 17 CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Per l'anno 2012 le risorse decentrate verranno utilizzate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99, come segue:

art. 17, comma 2 – lettera a)

“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale e/o vengono quantificati a progetto. Le risorse disponibili saranno ripartite a consuntivo tra tutto il personale e/o i dipendenti coinvolti nel progetto, allorché l'importo non sia predeterminato nel progetto, secondo i criteri e con le modalità illustrate nel sistema di valutazione del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta numero 146 del 21 dicembre 2010, dividendo l'importo disponibile per la somma dei punteggi ottenuti da tutti i lavoratori e moltiplicando il valore ottenuto per i punti di ciascun dipendente. Le parti concordano che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso di cui alla presente voce sarà parametrato con la durata della prestazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE

Le parti destinano risorse al riconoscimento di premi legati al conseguimento di obiettivi di gruppo di miglioramento dei servizi. Gli incentivi saranno erogati sulla base dei criteri individuati al successivo articolo 5.

INCENTIVI PERSONALE TRASFERITO DALLA REGIONE

Le parti prendono atto che saranno erogati incentivi a favore del personale trasferito dalla Regione Emilia Romagna, applicando il sistema di valutazione delle performance individuale dell'Ente. Inoltre saranno erogati incentivi a titolo di differenziale produttività 2012 in base alle indicazioni che saranno fornite dalla Regione Emilia Romagna.

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

Gli incentivi saranno erogati sulla base dei criteri individuati al successivo articolo 7.

Art. 17, comma 2 – lettera b)

“FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA”

Art. 17, comma 2 – lettera d)

RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MAGGIORIZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ”.

Tale somma è ripartita secondo le disposizioni legislative in vigore, in applicazione del CCNL del 14.9.2000 e sulla base di quanto stabilito da ogni singolo ente in merito alla istituzione dei servizi ed al personale ad essi adibito.

A partire dal 1.1.2001 l'indennità di rischio stata riconosciuta a tutti gli operai di categoria A e B.

Viene istituita dal 15.9.2000 l'indennità di maneggio valori per gli agenti contabili di ciascun ente.

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta solo agli agenti contabili formalmente nominati e tenuti alla resa del conto.

A decorrere dall'anno 2002 compete nella misura di seguito specificata:

Indennità maneggio valori:

<i>Importo valori maneggiati</i>		<i>Indennità</i>
<i>da</i>	<i>a</i>	
<i>2.500,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>138,00</i>
<i>10.000,00</i>	<i>25.000,00</i>	<i>274,00</i>
<i>25.000,00</i>		<i>412,00</i>

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, le quali sono di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi;*
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;*
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi;*
- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas particelle, combinanti, composti nocivi per la salute.*

Sono attività soggette a rischio quelle svolte nell'ambito dei settori di seguito indicati:

- area funzionale territorio: servizi effettuati attraverso utilizzo di macchinari e/o attrezzature e sostanze nocive per la salute;*
- area funzionale servizi alla persona: servizi effettuati attraverso l'utilizzo dello scuolabus;*

L'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione a rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Art. 17, comma 2 – lettera E)

“ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE CON UNA PRONTA DISPONIBILITÀ OPERATIVA DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B e C, D”:

Per l'esercizio d'attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C si riconoscono le seguenti indennità:

- un'indennità variabile da € 259,00 ad € 1.033,00 annue lorde in relazione alla complessità delle funzioni svolte dai dipendenti appartenenti alle categorie B3 e C che siano tenuti allo svolgimento di funzioni particolarmente disagiate e rapportate ad una pronta disponibilità operativa.*

L'indennità è riconosciuta, anche, qualora le funzioni di cui sopra vengano svolte nell'ambito di una gestione associata (nella fattispecie troverà finanziamento nel fondo di cui all'art. 16, comma 4, del CCDI)

Ogni responsabile deve motivare, indicare in modo articolato le ragioni per cui individua il proprio collaboratore per l'assegnazione della presente indennità.

La presente indennità è riconosciuta anche quando le funzioni sono svolte nell'ambito di una gestione associata. In tale circostanza è finanziata dal fondo di cui all'art. 16, comma 4, del CCDI.

Al personale che svolge attività disagiata nell'ambito di una gestione associata è riconosciuta un'indennità nella misura e con le modalità indicate all'art. 16, comma 3, del CCDI.

Art. 17, comma 2 – lettera f) ed i) – “esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all’art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative”.

1. Si stabilisce che ~~a partire dal 1/1/2001~~ per l’anno 2012 a tutti i dipendenti inquadrati nella categoria D, che non siano stati incaricati di posizione organizzativa, sia erogata l’indennità ~~da € 1.033,00 ad € 1.800,00~~ fino ad € 2.500,00 lordi secondo i seguenti criteri:

- ~~a) Indennità di € 1.033,00 al dipendente appartenente alla categoria D a cui siano state formalmente attribuite nel corso dell’anno incarichi e/o funzioni speciali e/o aggiuntive dai competenti organi comunali;~~
- ~~b) Indennità di € 1.033,00 al dipendente appartenente alla categoria D che eserciti compiti comportanti specifiche responsabilità sulla gestione delle risorse umane (coordinamento e direzione di personale di altre categorie);~~
- ~~e) Indennità di € 1.800,00 al dipendente appartenente alla categoria D con delega di funzioni dirigenziali ai sensi del comma 1 bis dell’art. 17 del D.Lgs. 165/2001~~
- d) Indennità di € 1.033,00 al dipendente appartenente alla categoria “D” che eserciti compiti comportanti specifiche responsabilità nell’ambito del coordinamento e direzione di personale di altre categorie oppure a cui siano state formalmente attribuite nel corso dell’anno incarichi e/o funzioni speciali e/o aggiuntive dai competenti organi comunali;
- e) Indennità di € 1.500,00 al dipendente appartenente alla categoria “D” responsabile dell’istruttoria e definizione di procedimenti individuati formalmente con atto del responsabile di settore ;
- f) Indennità di € 2.500,00 al dipendente appartenente alla categoria “D” nominato Responsabile di un servizio, quale struttura organizzativa di un settore affidato alla direzione del segretario comunale, con correlata delega di funzioni dirigenziali.

L’erogazione delle somme avviene in presenza di uno dei requisiti di cui sopra ed in rapporto ai mesi di possesso dello stesso e proporzionalmente al tempo di lavoro.

2. Si stabilisce che per l’anno 2012 a tutti i dipendenti inquadrati nella categoria “B” e “C” sia erogata un’indennità fino ad € 500,00 lordi secondo i seguenti criteri:

- Ai dipendenti di categoria B), aventi una competenza altamente specialistica ed idonei a produrre attestazioni di conformità tecnica, è riconosciuta un’indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.
- Ai dipendenti di categoria B), nominati con atto formale responsabili di squadre di lavoro, è riconosciuta un’indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.
- Ai dipendenti di categoria “C” aventi una competenza specialistica nell’ambito dei Trattamenti Sanitari obbligatori è riconosciuta un’indennità fissa annuale di € 200,00 lordi.
- Ai dipendenti di categoria B) è riconosciuta una indennità fissa annua di € 100,00 per attività specifiche aggiuntive legate agli eventi climatici estremi.

~~Dall'anno 2002 si stabilisce che l'erogazione dell'indennità di cui all'articolo 17, 2° comma, lettera f) come sopra disciplinata si effettuata solo ai dipendenti di categoria D a cui sia stato attribuito un incarico, assegnato formalmente dal responsabile apicale previo accordo con il Segretario dell'Ente raggiunto in sede di conferenza dei responsabili apicali, sulla base delle valutazioni sulla effettività e complessità delle funzioni attribuite, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento; in ogni caso le parti si riservano di incontrarsi entro la stessa data per verificare l'esistenza dei requisiti che danno titolo all'indennità.~~

~~2. Si stabilisce inoltre che a partire dal 1/1/2006 i compensi per particolari responsabilità sono altresì destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa, come segue:~~

~~A) Ai dipendenti di categoria D cui sia stata conferita, con atto formale del funzionario apicale conformemente a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione, delega di funzioni dirigenziali ai sensi del comma 1 bis dell'art. 17 del D.Lgs. 165/2001, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 1.800,00 lordi, sostitutiva e non cumulabile con l'indennità di cui al punto 1).~~

~~L'indennità annua di cui al punto 2) lett. a) viene attribuita con provvedimento del Segretario dell'Ente sulla base della verifica di legittimità ed effettività degli atti di delega di cui sopra.~~

~~B) Ai dipendenti di categoria B, C e D cui siano state conferite, con atto formale da parte dell'organo competente, le funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe ed elettorale, di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, di responsabile dei tributi, di responsabile dei sistemi ed archivi informatici, di addetto all'U.R.P., è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 300,00 lordi (**art. 17, comma 2 – lettera I del CCNL 01/04/99**).~~

~~C) Ai dipendenti di categoria B aventi una competenza altamente specialistica ed idonei a produrre attestazioni di conformità tecnica, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.~~

~~D) Ai dipendenti di categoria B nominati con atto formale responsabili di squadre di lavoro, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.~~

~~L'individuazione dei dipendenti destinatari delle indennità annue di cui ai punti 1 e 2 punti b), c), e d) del punto 2) viene effettuata mediante provvedimento del responsabile apicale previo accordo con il Segretario dell'Ente raggiunto in sede di conferenza dei responsabili apicali, sulla base della valutazione sulla effettività e complessità delle funzioni attribuite o sulla sussistenza delle funzioni o delle competenze specialistiche.~~

~~I compensi di cui al presente articolato cessano nel caso in cui al dipendente interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.~~

~~Le sole indennità di cui alla lettera b) del punto 2) del presente articolato non possono essere cumulate tra loro in capo allo stesso dipendente.~~

Indennità ex Art. 17, comma 2 – lettera I)

- 1) Ai dipendenti di categoria B, C e D cui siano state conferite, con atto formale da parte dell'organo competente, le funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe ed elettorale, di responsabile dei tributi, di responsabile dei sistemi ed archivi informatici, di addetto all'U.R.P., è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 300,00 lordi (**art. 17, comma 2 – lettera I del CCNL 01/04/99**).

2) *Le indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera I) del CCNL 01/04/99 non possono essere cumulate tra loro in capo allo stesso dipendente.*

I compensi di cui al presente articolato vengono liquidati dall'Ufficio Unico per la gestione del personale dell'Unione dei Comuni, a fine anno o comunque non prima dell'avvenuta definizione del fondo e la sottoscrizione dell'accordo decentrato sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno di riferimento, proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di esercizio delle funzioni, sulla base di un'attestazione del responsabile della struttura apicale circa l'effettivo svolgimento delle funzioni attribuite.

Art 17, comma 1 lettera i)

Le parti convengono di erogare l'indennità di cui all'art. 36 CCNL 22/01/2004 anche a favore di chi percepisce l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera f) - CCNL 01/04/99.

ART. 5 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL SERVIZIO SCUOLABUS.

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Settore Servizi alla persona impegnato nel progetto qualità servizi di trasporto scolastico e sarà erogata secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il personale di categoria B3 con il profilo di autista collaboratore specializzato impegnato nell'attività di trasporto scolastico;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo tenuto conto del livello di impegno di ciascun partecipante al progetto. A questo fine il Responsabile del Settore Servizi alla persona produrrà una specifica relazione al Servizio del Personale nella quale saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti nei termini previsti con la deliberazione di Giunta numero 115 del 15 ottobre 2010.

Articolo 6 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AI VARI ISTITUTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

Le risorse complessive del fondo sono destinate ai vari istituti nei seguenti termini:

art. 17, comma 2 – lettera a)

Le risorse destinate a incentivare la performance individuale ammontano ad **€ 28.633,39** circa, tale fondo ha natura residuale.

Le risorse destinate a incentivare la performance organizzativa di Settore ammontano ad **€ 3.800,00 (progetto servizio scuolabus)**.

Le risorse destinate a incentivare il personale trasferito dalla Regione Emilia Romagna ammontano ad € 4.064,25.

Le risorse destinate ad incentivare il piano di razionalizzazione ammontano ad **€ 5.228,28**, così come è indicato la successivo articolo 7.

Art. 17, comma 2 – lettera b) Fondo progressioni economiche orizzontali pregresse.

Le risorse destinate al pagamento delle progressioni ammontano ad € **64.251,11 (pari ad € 63.088,79 più la somma di € 1.126,32** accantonata a Bilancio 2012 al capitolo 2510 articolo 101 relativa alla PEO spettante al dipendente Matricola numero 7.400).

17, comma 2 – lettera d)

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 25.489,34 circa.

Le eventuali economie o aumenti di spese saranno imputati al fondo destinato a remunerare gli incentivi di cui all'art. 17, comma 2, lettera A) relativi alla performance individuale.

Art. 17, comma 2 – lettera E)

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 0.

Art. 17, comma 2 – lettera f) – 'Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € **9.571,00.**

Art. 17, comma 2 – lettera i) Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € **1.200,00.**

Le eventuali economie o aumenti di spese saranno imputati al fondo destinato a remunerare gli incentivi al fondo dell'art. 17, comma 2, lettera A) relativi alla performance individuale.

Art. 17, comma 2 – lettera G) si tratta di risorse aggiuntive erogate in virtù di specifiche disposizione di legge.

Art. 17, comma 3 – (indennità 8 Q.F.)

Somma necessaria al pagamento della indennità al personale dell'ex 8^a qualifica che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa.

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 839,24 sono relative al dipendente Matricola numero 7.400. Tali somme sono accantonata a Bilancio 2012 al capitolo 2510 articolo 101).

Art. 33 del CCNL 22/01/2004

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 21.114,74 (pari ad € 20.551,34 più € 563,40 relative al dipendente Matricola numero 7.400. La somma di € 563,40 è accantonata a Bilancio 2012 al capitolo 2510 articolo 101).

ART. 7 CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI BRISIGHELLA DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE (ART. 16 DEL D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).

1. Le disposizioni contenute nell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 prevedono che tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. Detti piani indicano:

1. la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari;
2. in relazione a tali processi, le eventuali economie conseguibili nel triennio, che devono essere aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica (= *economie conseguibili nel triennio detratte quelle realizzate grazie ai tagli previsti dal d.l. 78/2010 e ad altri vincoli di legge su personale, consulenze, mostre, convegni ecc.*) così come ribadito dalla circolare P.C.M. n. 13 del 11.11.2011.

3. Ogni anno a consuntivo vanno calcolate le economie effettivamente realizzate, certificate dal Nucleo di Valutazione. Tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, *di cui la metà va all'incentivazione della performance del personale direttamente e proficuamente coinvolto nel piano e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.* La restante quota del 50 % del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente.

4. Il piano di razionalizzazione approvato dalla Giunta del Comune di Brisighella con deliberazioni numero 29 del 05/03/2012 e numero 94 del 17/09/2012 prevede per l'annualità 2012 quanto di seguito indicato:

DENOMINAZIONE PIANO E IMPORTO ECONOMIE DESTINABILE ALL'INCENTIVAZIONE	ECONOMIE DESTINATE (IMPORTO COMPLESSIVO)	ONERI A CARICO ENTE DA DETRARRE	IRAP DA DETRARRE	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Riduzione costi per ristrutturazione amministrativa - €14.0001,33	€ 7.000,67	€1.327,98	€ 444,40	€ 5.228,28

Totale complessivo al netto degli oneri e dell'IRAP € 5.228,28 .

5. Gli importi sono comprensivi degli oneri a carico dell'ente e dell'IRAP.

6. Per l'anno 2012 si concordano i sotto elencati criteri di riparto delle economie destinabili al personale, realizzate dai suddetti piani di razionalizzazione, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 5, comma 11 - quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 che prevede sinteticamente che almeno il 10% del personale più meritevole si attribuisce un

incentivo di produttività maggiorato di una quota compresa tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio:

7. CRITERI DI RIPARTO

A) il 50%, delle risorse pari a € 2.614,14, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;

b) il restante 50%, pari a € 2.614,14 sarà erogato a favore dei dipendenti secondo i seguenti criteri:

1. sarà riconosciuto un incentivo pari al 10% della produttività media e quindi di € 77,388 ai dipendenti che avranno ottenuto il punteggio più alto secondo il vigente sistema di valutazione. Solo nel caso in cui l'applicazione di detto criterio non consenta di garantire l'erogazione del premio aggiuntivo alla quota minima prevista per legge e quindi ad almeno il 10% del personale (4 unità complessivamente), sarà premiato anche il personale che avrà conseguito la valutazione immediatamente inferiore, sino alla concorrenza delle 4 unità complessive.

2. Nel caso in cui l'applicazione del suddetto criterio rendesse necessario individuare dei criteri di preferenza, saranno privilegiati i dipendenti che avranno ricevuto la valutazione più elevata nell'anno precedente.

3. Le eventuali economie risultanti dall'applicazione di detto criterio di massima saranno destinate in parti uguali alla premialità dei dipendenti che sono collocati nella prima fascia di valutazione (da 43 a 48) ivi compresi i dipendenti già individuati la precedente punto 1.

8. L'erogazione dei suddetti incentivi viene disposta a conclusione del processo di valutazione contestualmente al pagamento della produttività, previa attestazione delle economie da parte del Settore Economico Finanziario del Comune di Brisighella, certificata dal Nucleo di Valutazione dell'ente.

Allegato n. 1- Prospetto di costituzione del fondo risorse decentrate .

Allegato n. 2 – Prospetto di ripartizione delle risorse.

Allegato n. 3 – Ripartizione con indicazione degli istituti finanziati con la parte fissa e ed istituti finanziati con la parte variabile.

				ALLEGATO N. 1	
				PAG 1/2	
				DT 576 del 17-12-2012	ALLEGATO C
COMUNE DI BRISIGHELLA				2012	
FONDO ex art. 31 del CCNL 22/01/2004					art. 31, commi 2 e 3
art. 15, comma 1, lett. a)				€	55.748,62
art. 15, comma 1, lett. b)				€	-
art. 15, comma 1, lett. c)				€	5.483,53
art. 15, comma 1, lett. f)				€	-
art. 15, comma 1, lett. g)				€	18.242,71
art. 15, comma 1, lett. h)				€	839,24
art. 15, comma 1, lett. i)				€	-
art. 15, comma 1, lett. j)				€	5.655,97
art. 15, comma 1, lett. l)				€	2.964,25
art. 15, comma 5				€	-
art. 14, comma 4 (art. 15, comma 2, lett. m)				€	175,63
art. 4, comma 1, CCNL 05/10/01				€	11.178,65
art. 4, comma 2, del CCNL 05/10/01				€	8.496,57
ART. 2 ccnl 22/01/2004 DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14					
Somme corrisposte per incrementi stipendiali collegati alle posizioni economiche ex CCNL 22/01/2004				€	1.943,19
Totale risorse di cui all'art. 31 comma 2, anno 2003				€	110.728,36
art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004					
0,62% del Monte salari anno 2001					
Monte salari		€ 1.093.942,59	0,62%	€ 6.782,44	€ 6.782,44
art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004					
0,50% del Monte salari anno 2001					
Monte salari		€ 1.093.942,59	0,50%	€ 5.469,71	€ 5.469,71
Totale risorse di cui all'art. 31 comma 2, del CCNL 22/01/2004 anno 2004				€	122.980,52
art. 15, comma 1, lett. l) (differenziale produttività dipendente regione Emilia Romagna)				€	1.100,00
art. 4, comma 2, del CCNL 05/10/01					
MATR		CESSATO IL		IMPORTO	
5800		10/04/2005		1.314,95	
5300		11/06/2005		1.808,82	
8800		14/07/2005		1.225,38	
3500		01/06/2006		600,21	
6100		31/03/2006		1.202,76	
7500		16/05/2007		1.051,83	
5200		31/12/2007		1.507,22	
6300		26/01/2008		1.023,88	
8890		27/01/2008		1.236,04	
1300		31/12/2008		1.046,63	
300		31/03/2009		1.109,03	
6500		01/10/2009		1.062,23	
Totale				€ 14.188,98	€ 14.188,98
Incremento ex art. 4, comma 1 CCNL 09/05/2006					
0,50% Monte Salari 2003					
RAPPORTO 36,47%		EX CONSUNTIVO 2005	€ 1.079.357,18	0,50%	€ 5.396,79
art 8 comma 2 CCNI 11/04/2008					
rapporto 37,12%					
0,60% monte salari 2005		€ 1.137.865,33	0,60%	€ 6.827,19	€ 6.827,19
Somme corrisposte per incrementi stipendiali collegati alle posizioni economiche ex CCNL 11/04/08					
Quota poste a carico del Bilancio					
voce 6902				608,15	€ 661,96
voce 6910				53,81	
Incremento voce 298 ex CCNL 31/07/2009					€ 486,20
Decurtazioni per trasferimento di personale all'Unione in data 01/03/2010					
Diminuzione risorse fisse 2010 E 2011		10/12 ANNO 2010	2/12 ANNO 2011		
per 10/12 ind comparto M. 2800		469,50	93,90	COMP	
per 10/12 ind comparto M.9400		469,50	93,90	COMP	
per 10/12 Peo M. 9400		2.864,47	571,25	PEO	
Pord collettiva		1.604,28			
Totale decurtazione RISORSE FISSE 2010		5.407,75	759,05	6.166,80	-€ 6.166,80
Totale risorse fisse anno 2012				€	145.474,83
Totale risorse fisse anno 2010				€	146.239,25
Differenza da decurtare per supero 2010				€	-
Totale risorse fisse dopo decurtazione per supero 2010				€	145.474,83
Risuzione per cessazioni				0,00%	€ -
Totale parte variabile con decurtazioni per cessazioni				€	-
				€	145.474,83
art. 15, comma 1, lett.k)					€ 4.200,00
Merioni		10.000,00	CAP 2511/5		
ICI		3.500,00	CAP 1710/5		
Incentivi edilizia Privata		3.696,00	cap 13310/52		
Contributi L. 244/2007/D 2004/38/ce		700,00		STIMA CAP 1417/5	
art. 15, comma 2				1,2% Monte Salari 1997	€ 13.052,24
art. 4, comma 4 lett. C) del ccnl 05/10/2001- art. 15, comma 2 lett. C) del CCNL 01/04/1999				(contributi matrimoni)	€ 400,00
Totale risorse variabili 2012				€	17.652,24
Totale risorse Variabili 2010				€	17.688,24
Differenza da decurtare per supero 2010 *				€	-
Totale risorse variabili dopo decurtazione per supero 2010				€	17.652,24
Risuzione per cessazioni				0,00%	€ -
Totale parte variabile con decurtazioni per cessazioni				€	-
				€	17.652,24
Totale parte variabile 2012				€	17.652,24
Totale parte fissa 2012				€	145.474,83
Totale fondo 2012				€	163.127,07
art. 15, comma 1, lett.k)				Progettazione	Art 92 D.lgs 163/2006
				€	13.696,00

ALLEGATO N. 2

Media

773,88 832,87

COMUNE DI BRISIGHELLA

Dipendenti che partecipano 42-5=N. 37

28.633,39 37 773,88 Media

Ripartizione Risorse decentrate

Totale risorse 2012	182.051,35
---------------------	------------

	Parziali	Risorse stabili	Variabili
art 17, 2 c. lett. A) CCNL 01/04/99		145.474,83	36.576,52
Produttività Collettiva			28.633,39
Piani di razionalizzazione ex art. 16		5.228,28	5.228,28
Utilizzo per incrementate la produttività secoa	50%	2.614,14	
Utilizzo per	50%	2.614,14	
Totale		5.228,28	
Incentivi personale trasferito dalla Regione		-	4.064,25
Performance Settore		-	3.800,00
art 17, 2 c. lett. B) CCNL 01/04/99			
Progressioni orizzontali pregresse		64.215,11	
	63.088,79		
INCLUSA Peo Ragazzini 1126,32	1.126,32		
	64.215,11		
art 17, 2 c. lett. D) ccnl 01/04/99			
Reperibilità	8.257,26		
Turno	12.892,08		
Rischio	3.240,00		
maneggio valori	1.100,00		
Totale lett. D)	25.489,34		25.489,34

art 17, 2 c. lett. E) CCNL 01/04/99

Totale lett. E)	-	-
-----------------	---	---

art 17, 2 c. lett. F) CCNL 01/04/99

Particolari responsabilità	7.621,00		
art.2 lett C)	600,00		
art.2 lett D)	600,00	100*6	
Capo squadra	500,00		
Attestazioni	250,00		
Totale lett. F)	9.571,00		9.571,00

art 17, 2 c. lett. G) CCNL 01/04/99

Merloni	10.000,00		
Ici	3.500,00		
Contributi L. 244/2007 /D2004/38/CE	700,00		
Edilizia	3.696,00		
Totale lett. G)	17.896,00		17.896,00

art 17, 2 c. lett. I) CCNL 01/04/99

1.200,00

art 17, c 3 (ind ex 8QF) CCNL 01/04/99	839,24
---	--------

art. 33 CCNL 22/01/2004

Indennità di comparto"	20.551,34	20.551,34
Comparto Ind	563,40	563,40

Sub Totale spesa	86.169,09	67.248,87
------------------	-----------	-----------

Totale spesa anno 2012	182.051,35
------------------------	------------

ALLEGATO N. 3

Totale fondo anno 2012	182.051,35
------------------------	------------

Totale risorse fissa 2012	145.474,83
----------------------------------	-------------------

Istituti finanziati con la parte fissa

art 17, 2 c. lett. B) CCNL 01/04/99

Progressioni orizzontali pregresse 64.215,11

art 17, c 3

(ind ex 8QF) CCNL 01/04/99 839,24

art. 33 CCNL 22/01/2004

Iindennità di comparto" 21.114,74

Totale 86.169,09

Importo disponibile per la parte variabile	59.305,74
Totale	145.474,83

Totale risorse variabili 2012	€36.576,52
--------------------------------------	-------------------

Risorse trasferite dalla parte fissa €59.305,74

Totale importo istituti finanziati con parte variabile €95.882,26

art 17, 2 c. lett. A) CCNL 01/04/99	41.725,92
--	------------------

diretti ad incentivare la produttività x miglioramento dei servizi
legati anche a progetti speciali

Performance individuale	28.633,39	
Performance Settore	3.800,00	
Incentivi personale trasferito dalla Regione	4.064,25	
Piani di razionalizzazione	50%	2.614,14
Paini di razionalizzazione	50%	2.614,14

art 17, 2 c. lett. D) ccnl 01/04/99

corrispondere le indennità di turno, richio, rep, maneggio valori, maggiorazioni 25.489,34

art 17, 2 c. lett. E) CCNL 01/04/99

0

art 17, 2 c. lett. F) CCNL 01/04/99

compensare responsabilità affidate al personale di cat. B, C e D 9.571,00

art 17, 2 c. lett. I) CCNL 01/04/99

1.200,00

art 17, 2 c. lett. G) CCNL 01/04/99

17.896,00

Progettazione art. 92 comma 5 10.000,00 D Lgs 163/2006
Recupero Ici 3.500,00 Dl.gs 446/1997 art 59
Contributi L. 244/2007 /D2004/38/CE 700,00
Incentivi art. 92 comma 6 3.696,00 D Lgs 163/2006

Totale	95.882,26
---------------	------------------

Totale complessivo	182.051,35
---------------------------	-------------------

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, nelle persone:

IRIS GAVAGNI TROMBETTA Presidente _____

PAMELA COSTANTINI Componente Assente

FABIO GHIRELLI Componente Assente

MARIA LUISA BERTELLE Segretario _____

R.S.U. , nelle persone di:

PAZZI CARLO _____

BASSETTI EMILIANA _____

BARACANI ROBERTA _____

VALENTINI TIZIANO _____

ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI, nelle persone di:

DEBORAH BRUSCHI F. P. CGIL _____

ANGELA BUZZI CISL F.P. _____

MARI TERESA FELICI F.P.L UIL _____

COMUNE DI BRISIGHELLA
Via Naldi n. 2 – 48013 – BRISIGHELLA (RA)

**CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BRISIGHELLA
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2012**

La sottoscritta D.ssa Tiziana Baldrati, Revisore Unico dei Conti del Comune di Brisghella, ai sensi degli artt. 40 (comma 3 sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs. 165/2001,

certifica

la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di Legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Lugo, 17/05/2013

Il Revisore dei Conti
D.ssa Tiziana Baldrati
