



Comune di Medolla (Mo)

Prot. 5438 .1.9

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA
2015-2018**

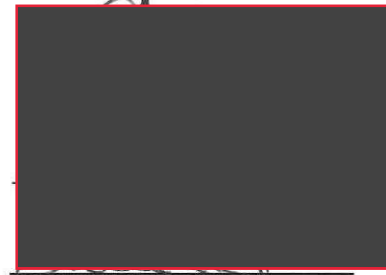
**(esiti ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di
G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021)**

Il giorno 31 Maggio 2022, alle ore 9.30, presso la Residenza Municipale, ha avuto luogo l'incontro

TRA

La delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

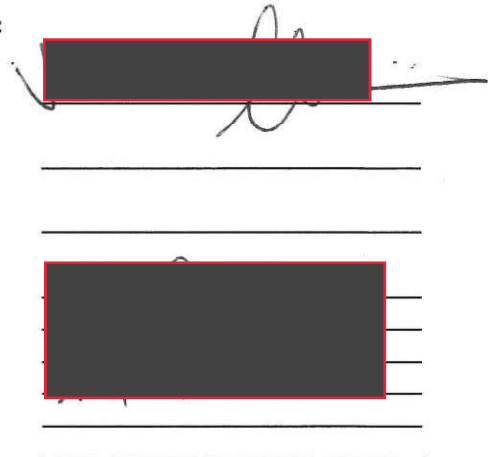
- Presidente: Vice-Segretario Comunale e
Responsabile del Servizio Affari Generali
Istruzione Cultura e Tempo Libero
- Componente
- Dirigente Settore Affari Generali, Risorse e Sicurezza
dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord
- Supporto giuridico alla delegazione trattante di parte pubblica
Responsabile Servizio Personale Giuridico dell'Unione
-



E

La delegazione trattante di parte sindacale, composta da:

- FP CGIL
- CISL-FP
- UIL-FPL
- RSU



Al termine della riunione,

LE PARTI

- Sottoscrivono l'allegata Ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Medolla 2015-2018 all'esito della ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021
- Concordano che le relative voci di salario accessorio, saranno corrisposte nel mese di Agosto 2022, esperite tutte le fasi della contrattazione collettiva integrativa.

Medolla, 31.05.2022

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Presidente: _____
- Componente: _____
- supp. giur. deleg: _____

La delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL _____
CISL-FP _____
UIL-FPL _____

RSU _____

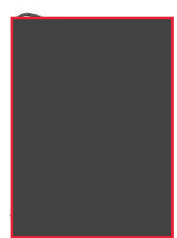
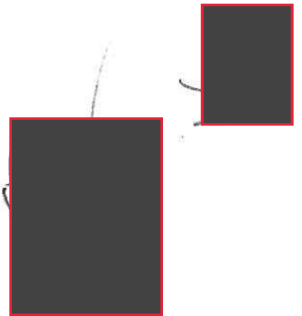


Comune di Medolla (Mo)

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA
2015-2018**

**(esiti ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di
G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021)**

(sottoscritto in data 31/05/2022 prot. 57381.9)



COMUNE DI MEDOLLA

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA
2015-2018

(esiti ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di
G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021)

(sottoscritto in data 31/5/22 prot. 5738 1.9)

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato integrativo (C.C.I.) si applica a tutti i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro (secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia).

2. Le parti prendono atto:
 - che l'Amministrazione comunale, con deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2015, ha ritenuto di procedere alla revisione straordinaria dei fondi relativi alle risorse decentrate per il personale dipendente, prevedendo altresì la sospensione temporanea della contrattazione volta alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo a valere dal 2013, in attesa dell'esito della verifica straordinaria, sui Fondi;
 - che per effetto degli atti autorizzatori adottati nel tempo, con deliberazione di G.C. n.9 del 29.01.2015 e G.C. n.129 del 17.11.2015, le delegazioni trattanti, sono comunque avvenute alla sottoscrizione del CCI 2013 e 2014;
 - che con deliberazione di G.C. n.100 del 3.12.2021, si è provveduto a prendere atto degli esiti della ricostituzione dei Fondi anni pregressi, provvedendo nello specifico a:
 - 1) esprimere l'indirizzo di procedere al recupero delle somme di salario accessorio indebitamente erogate negli anni a valere del 2015 (fondi a tal fine prudenzialmente non erogati) in applicazione della disciplina generale di cui all'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e, in via particolare, dall'art. 4 del D.L. n. 16/2014 convertito nella Legge 68/2014, in forza della quale, al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e deve avvenire per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli, previa certificazione degli organi di controllo;
 - 2) stabilire che al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa dell'Ente, si rende necessario modulare il programma di recupero sui fondi degli anni successivi al 2014, per un periodo complessivo dal 2015 al 2024 in relazione ai termini di prescrizione ordinaria decennale applicabili determinati nell'arco temporale di 10 anni antecedenti al momento in cui si accerta l'indebitato (Relazione 11942/2017, allegata alla determinazione n. 363/2017 ove si dà conto degli esiti, risalendo fino a ottobre 2007), quindi con riferimento gli atti di liquidazione dei Fondi ivi ricompresi, per le annualità dal 2006 al 2014;
 - 3) approvare il piano di recupero elaborato sulla base delle predette verifiche ed indirizzi, dal

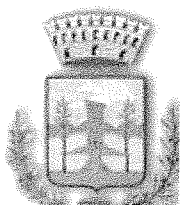
quale emerge che il periodo e le quote annuali di recupero individuati consentono il completo riassorbimento delle somme indebitamente erogate, al netto dei predetti risparmi derivanti dal Piano di razionalizzazione 2021-2023 di cui alla deliberazione di G.C. n.47 del 27.07.2021, per un valore complessivo di recupero pari ad € 187.276,07 (dato da importo complessivo di € 270.954,73 - € 83.678,66 di cui al Piano di Razionalizzazione 2021-2023).

Art. 2 – Durata e decorrenza

1. Le parti stabiliscono che il presente C.C.I. ha vigenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2018.
2. Con il presente CCI si prevede l'applicazione fino all'anno 2018 del contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2014, sottoscritto in data 20.11.2015, allegato al presente contratto, al fine di addivenire ad un graduale allineamento con gli istituti incentivanti come riformulati nel nuovo ccnl 21.05.2018 ed altresì al fine di dare attuazione agli esiti della ricostituzione dei Fondi a suo tempo avviata dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n.3/2015 e conclusasi con deliberazione di G.C. n. 100/2021.
3. Al fine di dare attuazione all'erogazione delle voci di salario accessorio relative al periodo 2015-2018, secondo i meccanismi di cui al C.C.I. 2014, le parti stabiliscono i seguenti criteri:
 - a) l'erogazione delle voci non ancora corrisposte per gli anni 2015-2018 (disagio, responsabilità, maneggio valori, indennità centro estivo e produttività) tiene conto della decurtazione annua, apportata in misura del 25% al Fondo di competenza, ai sensi dell'art.4, c.1 del DL 16/2014;
 - b) il valore erogabile per singolo istituto, desumibile dell'applicazione dei criteri di cui al C.C.I. 2014, tenuto conto del pre-costituito Fondo annuale (come da atti formali di costituzione nel tempo) viene proporzionalmente ridotto, sulla base del neo-costituito Fondo (all'esito della ricostituzione dei Fondi), così da mantenere la medesima incidenza percentuale tra le voci di destinazione del Fondo stesso ante e post applicazione del piano di recupero.
4. E' fatta salva l'efficacia del presente CCI fino alla stipulazione dell'accordo per il periodo successivo.

Art. 3 – Rinvio

1. Le parti rinviando al successivo CCI, a valere dall'anno 2019 il definitivo allineamento al nuovo CCNL del 21.05.2018.
2. Le parti rinviando altresì all'esito dell'accertamento dei risparmi di cui al Piano di Razionalizzazione 2021-2023 (approvato con deliberazione di G.C. n.47 del 27.07.2021) lo stato di realizzazione del piano di recupero del salario accessorio.



COMUNE DI MEDOLLA

PROVINCIA DI MODENA

Viale Rimembranze, 19 – 41036 MEDOLLA Tel. 0535/53811 Fax 53809

Indirizzo e-mail: ufficio.personale@comune.medolla.mo.it

Sito web: www.comune.medolla.mo.it

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI RELATIVO ALL'ANNO 2014

Tenuto il giorno venerdì 20 novembre 2015 alle ore 10'00 presso la Residenza Municipale di Medolla – Viale Rimembranze, 19 – 41036 Medolla

TRA

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Medolla, nella persona del Segretario Comunale D.ssa Marina Cesanelli:

E

La delegazione di parte sindacale, composta da:

CGIL/FP

Giuditta Perricone

CISL

Rakela Wiliana Vignali

RSU

CATELLANI VIOLA

RSU

BALISCIANO MORETTI ROSARIO

RSU

GUAGLIUMI LORENZO

RSU

MANTOVANI ENRICA

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Sig.na Sala Elisa, Responsabile del Servizio Personale

Visti i vigenti CCNL;

Vista la preintesa al contratto decentrato integrativo per l'anno 2014, sottoscritta in data 29/10/2015 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale;

Vista la delibera di G.C. n. 130 del 17/11/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, di autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2014

LE PARTI

sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del CCNL del personale non dirigenziale del Comparto Regioni-Enti Locali per l'anno 2014.

Medolla, li 20 novembre 2015

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

D.ssa Marina Cesanelli _____

La delegazione di parte sindacale

FP/CGIL Giuditta Perricone _____

CISL Rakela Wiliana Vignani _____

RSU Catellani Viola _____

RSU Balisciano Moretti Rosa _____

RSU Guagliumi Lorenzo _____

RSU Mantovani Enrica _____

Il segretario verbalizzante _____

Sala Elisa _____

Art. 1 Quadro normativo contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli articoli 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2-bis, 17 e 21;
- CCNL comparto Regioni-Enti Locali sottoscritti in data 6/7/1995, 16/7/1996, 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 5/10/2001, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale e non titolari di posizione organizzativa. Per quanto riguarda i lavoratori a tempo determinato e/o in somministrazione di lavoro, gli stessi concorrono agli incentivi e ai compensi previsti dal presente contratto nel caso di servizio prestato per almeno otto mesi nell'anno di riferimento.

Il presente contratto ha valenza annuale, e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 Quantificazione delle risorse

Le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono quantificate per l'anno 2014 nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 15 del CCNL siglato in data 1/4/1999 e dell'articolo 31 e seguenti del CCNL del 22/1/2004, come indicato nell' **Allegato 1**, e secondo le direttive e i criteri stabiliti dall'Amministrazione Comunale con atto di G.C. n. 118 del 22/10/2015.

La suddetta quantificazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'articolo 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 147/2013 (Legge di stabilità per l'anno 2014) il quale prevede che "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 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. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”.

Si dà atto che, al fine di operare la riduzione del fondo in base a quanto stabilito dalla normativa sopracitata, la consistenza dello stesso è stata conteggiata tenendo conto della data di cessazione delle singole unità e in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio (cfr. *delibere sezioni regionali di controllo: Corte dei Conti Lombardia n. 324/2011 – Emilia Romagna n. 223/2013 – Lombardia n. 116/2014*) Nel corso dell'anno 2014 è intervenuta la cessazione, con decorrenza 1/9/2014, di un'unità di personale inquadrata in categoria C e nel prospetto di cui all'**Allegato 2** viene evidenziata la modalità di calcolo con cui si è operata, sul 2014, la riduzione proporzionale del fondo.

Art. 5 Servizi di supporto all'Unione Comuni Modenesi Area Nord

Per quanto attiene il trattamento economico accessorio del personale comandato ed in supporto all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, si rinvia alle modalità che saranno contenute nell'Accordo decentrato integrativo dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord che verrà sottoscritto in Unione e valevole per l'anno 2014.

Considerato che alla data di sottoscrizione della presente preintesa, il suddetto contratto decentrato integrativo dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord non risulta ancora sottoscritto, nella quantificazione delle somme da corrispondere al personale comandato e in supporto all'Unione, si terrà conto di un importo presunto stimato sulla base degli importi erogati al personale al medesimo titolo nell'anno 2013, dando atto che la liquidazione degli importi effettivi verrà effettuata solo una volta siglato il sopracitato contratto decentrato integrativo dell'Unione.

Art. 6 Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria

L'istituto giuridico della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 23 del D.lgs. 150/2009, tenuto conto dei criteri stabiliti dall'articolo 5 del CCNL del 31/3/1999 e utilizzando la metodologia di valutazione già adottata nel corso dei precedenti accordi decentrati, tramite l'adozione di specifica scheda di valutazione. Ai sensi dell'articolo 9 del CCNL del 11/4/2008, hanno diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione hanno maturato un'anzianità di servizio di ruolo nella pubblica amministrazione di almeno due anni, compreso il periodo trascorso presso precedenti enti e da cui si proviene per mobilità.

Stante le limitazioni imposte dall'articolo 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, le parti convengono di non procedere all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali; pertanto il fondo in parola coincide con gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche effettuate sino al 2010, a cui corrisponde un importo complessivo di € 41.701,62.

Art. 7 COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ' PREVISTE DALL'ARTICOLO 17, COMMA 2, DEL CCNL DEL 1/4/1999.

1) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL del 1/4/1999, volti ad incentivare la prestazione individuale.

A conferma di quanto stabilito nel precedente contratto decentrato integrativo riferito all'anno 2013, anche per l'anno 2014 l'istituto in parola viene destinato a compensare le prestazioni individuali del personale dipendente mediante la valutazione del Responsabile di Area, espressa attraverso la scheda individuale relativa alla metodologia di valutazione permanente e per la progressione

orizzontale, scheda che si provvede ad allegare al presente contratto decentrato integrativo, a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 3**). Nel caso di dipendenti che nell'anno di riferimento sono stati comandati a prestare la propria attività lavorativa presso un'altra amministrazione pubblica in misura pari o superiore al 50% del proprio tempo lavoro, la valutazione della prestazione lavorativa, limitatamente al periodo trascorso presso l'ente di destinazione, verrà effettuata da quest'ultimo.

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce di giudizio a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difformi da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

Per la quantificazione del budget complessivo da destinare al compenso incentivante le prestazioni individuali nonché per l'attribuzione dei singoli valori alle diverse categorie professionali in relazione al punteggio ottenuto dai dipendenti suddiviso nelle diverse fasce di valutazione, si rimanda alle modalità previste al successivo articolo 9.

2) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera b) del CCNL del 1/4/1999, volti a costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla

progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'articolo 5 del CCNL del 31/3/1999.

Si rimanda a quanto stabilito dall'articolo 6 di cui sopra in tema di progressione economica all'interno della categoria.

3) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera c) del CCNL del 1/4/1999, volti a costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'articolo 10 del CCNL del 31/3/1999.

Non applicabile in quanto nel Comune di Medolla non vi sono posizioni dirigenziali, e ai sensi dell'articolo 11 del CCNL del 31/3/1999, la retribuzione di posizione e di risultato spettante ai responsabili di Area formalmente individuati dal Sindaco viene finanziata nell'ambito delle risorse ivi previste a carico del relativo bilancio.

4) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera d) del CCNL del 1/4/1999

a) Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/9/2000 come modificato dall'articolo 41 CCNL 22/1/2004).

Si conferma, come già avvenuto gli scorsi anni, l'individuazione dei profili professionali, le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione ai seguenti rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:

- **Personale assegnato alla squadra operai, ausiliari pulizie asilo nido e biblioteca, cuoca asilo nido, necroforo, autisti scuolabus** → Svolgimento di attività che, per la gravosità e l'intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici, o il cui utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici), mezzi (meccanici, elettrici, a motore di natura complessa), attrezzature e strumenti siano atti a determinare lesioni e a creare condizioni potenzialmente insalubri e di possibile pregiudizio per la salute.

Al personale interessato compete un'indennità determinata contrattualmente in € 30,00 mensili lordi ed erogata su base mensile.

Per l'anno 2014 l'importo complessivo erogato al personale avente diritto a titolo di indennità di rischio ammonta ad € 3.210,00.

b) Indennità di turno (art. 22 CCNL 14/9/2000 come confermato dall'articolo 45 CCNL 22/1/2004).

In base al disposto contrattuale, gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro, consistenti in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere (antimeridiane, pomeridiane, notturne) le quali, ai fini della corresponsione della relativa indennità, tesa a compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, devono:

- A. essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni.
- B. essere attuate in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Si conferma per il 2014, come già avvenuto gli scorsi anni, l'individuazione dei servizi e/o strutture operative in cui è previsto un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, come da delibera di G.C. n. 85 del 18/11/2000 e la conseguente individuazione dei seguenti profili professionali, a cui compete l'erogazione dell'indennità di turno nelle misure previste dall'articolo 22 del CCNL del 14/9/2000:

- **Personale ausiliario asilo nido-→Orario avvicendato in turni, sia antimeridiani che pomeridiani, che coprono la fascia oraria di apertura del servizio: 8.00-18.15 (10 ore e un quarto)**

La verifica dell'effettivo svolgimento del servizio in turno viene effettuata dall'ufficio personale di norma mensilmente, mediante l'utilizzo del sistema automatizzato di rilevazione delle presenze.

Per l'anno 2014 l'importo complessivo erogato al personale avente diritto a titolo di indennità di turno ammonta ad € 2.614,10.

c) Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000 come confermato dall'articolo 45 CCNL 22/1/2004).

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa ed individuato formalmente quale Agente Contabile, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati (v.m.m.). Gli importi di tale indennità variano da un minimo di euro 0,52 ad un massimo di euro 1,55 al giorno.

A conferma dei criteri definiti nei precedenti accordi decentrati si ritiene di erogare i seguenti importi:

- Fino ad euro 3.000,00 di v.m.m. euro 0,52 al giorno
- Da euro 3.000,00 ad euro 6.000,00 di v.m.m. euro 1,03 al giorno
- Oltre 6.000,00 di v.m.m. euro 1,55 al giorno

Gli importi di che trattasi devono essere corrisposti per gli effettivi giorni in cui il dipendente è adibito al maneggio valori; risultando difficoltosa l'esatta quantificazione delle giornate in cui il dipendente maneggia effettivamente il denaro, si ritiene, in via forfettaria, che ogni agente contabile nell'anno 2014 abbia maneggiato valori per una media di 300 giorni all'anno.

In base alle risultanze dei "Giornali di cassa" predisposti dal servizio finanziario, gli importi spettanti agli Agenti contabili formalmente individuati per l'anno 2014 sono i seguenti:

Dipendenti	Indennità maneggio valori	Tipo conteggio (V.m.m. = Valore annualmente/12) maneggiato
Responsabile Servizi Demografici	156,00	11.158,12/12 = 929,84 v.m.m
Istruttore Contabile Ufficio Ragioneria	156,00	8.595,68/12 = 716,31 v.m.m.
Istruttore Direttivo Servizio Cultura/Biblioteca	156,00	12.704,90/12 = 1.058,74 v.m.m.
Totale	468,00	

5) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera e) del CCNL del 1/4/1999, per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

A conferma dei criteri definiti in sede di ultimo contratto decentrato integrativo valevole per l'anno 2013, ai dipendenti che per l'anno 2014 hanno svolto attività connotate da "disagio", come di seguito illustrato, spettano i seguenti compensi:

A. Indennità di disagio spettante agli autisti scuolabus per lo svolgimento della loro attività con orario spezzato, con più interruzioni nell'ambito della stessa giornata lavorativa e quindi resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di tempi, tali da condizionare in senso peggiorativo l'autonomia temporale e relazionale del singolo:

Profilo professionale	Indennità disagio prevista anno 2014
------------------------------	---

N. 2 autisti scuolabus	258,23 € a testa
------------------------	------------------

B. Indennità di disagio spettante al personale adibito al servizio di polizia mortuaria, per lo svolgimento di attività connesse ad una imprevedibilità di orario legata al fatto di rendersi costantemente reperibili, per 12 mesi all'anno, le domeniche ed i giorni festivi, in caso di eventuali denunce di decesso da parte dell'utenza:

Profilo professionale	Indennità di disagio prevista anno 2014
Responsabile Servizi Demografici	258,23
secutore Tecnico-Necroforo	258,23

Indennità di disagio spettante al personale dell'ufficio cultura, al fine di compensare il disagio derivante dalla necessità di svolgere l'attività lavorativa in concomitanza con gli eventi culturali programmati in orari serali e/o festivi, e quindi disagiati, in quanto limitativi dell'autonomia temporale e relazionale del singolo. Nel 2014, inoltre, le proiezioni cinematografiche sono state effettuate in auditorium (in quanto il teatro comunale, a seguito degli eventi sismici del maggio 2012, è tuttora inagibile), senza l'ausilio dell'operatore proiezionista e a fronte di questo il personale dell'ufficio cultura ha effettuato le proiezioni dei film in formato dvd, occupandosi contemporaneamente sia della gestione della cassa che della proiezione dei film. A fronte di tale maggiore impegno, si è ritenuto di adeguare il compenso orario di € 7,00 orari, portandolo ad € 8,00 lordi per ogni ora di lavoro svolta in orario serale e/o festivo.

L'indennità di disagio complessivamente erogata nell'anno 2014 al personale dell'ufficio cultura a tale titolo ammonta a complessivi € 1.284,50. La stessa è stata calcolata tenuto conto dell'importo di € 7,00 orari lordi conteggiato fino al 31/12/2013. A seguito dell'incremento di 1,00 € lordi all'ora valevoli dall'anno 2014, l'importo da erogare a saldo ammonta ad € 165,00.

D. Indennità di disagio del personale impiegato in attività di pronta disponibilità.

A conferma di quanto stabilito nel contratto decentrato integrativo dell'anno 2013, l'indennità di disagio per il servizio di pronta disponibilità viene attribuita al personale dipendente, di norma appartenente all'Ufficio Tecnico, che ha previamente dato la propria disponibilità ad essere rintracciato, su semplice chiamata, al di fuori dal normale orario di lavoro, per intervenire nell'ambito del già istituito servizio di "pronta disponibilità", al fine di fronteggiare le seguenti situazioni di emergenza che interessano il territorio comunale, non procrastinabili alla ripresa del normale orario di lavoro:

- Interventi di manutenzione e ripristino, comprensivi della chiamata a ditte o enti esterni specializzati, su edifici pubblici, scolastici, impianti sportivi, rete di illuminazione pubblica, impianti tecnologici, strade comunali;
- Interventi in occasione di calamità naturali (es: ripristino sicurezza per allagamenti a seguito di forti temporali, terremoti, ecc.).
- Interventi in occasione delle "allerte" meteorologiche di particolare intensità (quali neve, gelo, ecc.), segnalate dalla Prefettura territorialmente competente, comprensivi della chiamata a ditte o enti esterni specializzati, volti a garantire la sicurezza della popolazione, in particolar modo per quanto attiene il transito degli autoveicoli sulla viabilità comunale.

Le chiamate del personale vengono effettuate dai responsabili competenti nel numero sufficiente all'intervento da eseguire, in base alle capacità professionali richieste e facendo ricorso, ove possibile, al criterio della rotazione. A tal scopo i dipendenti interessati mettono a disposizione del Comune un loro recapito, sia su telefono fisso che mobile.

In caso di chiamata, al personale interessato viene comunque riconosciuto il compenso per il lavoro straordinario prestato o la maggiorazione per attività prestata di domenica (con diritto al riposo compensativo), in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali.

L'indennità di disagio per il servizio di "pronta disponibilità" per l'anno 2014 viene riparametrata sulla base della disponibilità, espressa in termini numerici di interventi effettivamente eseguiti nel suddetto anno, come di seguito indicato:

Tipologia disponibilità	Compenso lordo
Disponibilità totale	€ 600,00
Disponibilità parziale	€ 480,00

Il personale destinatario del suddetto istituto per l'anno 2014 è il seguente:

Profilo professionale	Indennità di disagio/pronta disponibilità
Responsabile Servizio Ambiente e Manutenzione	€ 600,00
Capo Operaio	€ 600,00
Collaboratore Professionale – Conduttore M.O.C.	€ 600,00
Operatore tecnico	€ 480,00
Totale	€ 2.280,00

E. Indennità di disagio derivante dallo svolgimento di "mansioni plurime"

Al personale che nel corso del 2014, per esigenze di servizio, ha svolto la propria attività lavorativa su più uffici e servizi, si intende riconoscere un'indennità di disagio "da mansioni plurime", tesa a compensare il disagio derivante sia dallo svolgimento, all'interno della medesima settimana lavorativa e per diversi mesi dell'anno, di attività afferenti a procedimenti appartenenti a uffici/servizi diversi tra loro, che dal maggiore impegno richiesto a questo personale in termini di flessibilità organizzativa e costante necessità di aggiornamento su tematiche e procedure spesso molto differenti tra loro.

Il personale che ha svolto mansioni plurime nell'anno 2014 e a cui spetta la relativa indennità di disagio è il seguente:

Profilo professionale	Indennità di disagio da "mansioni plurime"
Istruttore Amministrativo Ufficio Cultura – Biblioteca attività svolta per due giorni alla settimana, fino al mese di agosto 2014, presso l'ufficio tecnico – ufficio ordinanze, e per i restanti giorni presso l'ufficio cultura/biblioteca	€ 300,00
Collaboratore Professionale – Capo Operaio attività di redazione ordinanze sindacali di demolizione, opere provvisoriale, sopralluoghi, effettuate in aggiunta alle ordinarie mansioni di capo operaio	€ 300,00
TOTALE	€ 600,00

6) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 1/4/1999, per remunerare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (in quest'ultimo caso quando non risulta incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31/3/1999).

A conferma di quanto stabilito in occasione del precedente contratto decentrato integrativo riferito all'anno 2013, si intende attribuire al personale appartenente alle categorie C e D incaricato di responsabilità di procedimento nell'anno di riferimento, con esclusione del personale di categoria D incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999, una particolare indennità, tesa a compensare l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità.

L'individuazione dei dipendenti destinatari di tale compenso sono stati individuati dai Responsabili di posizione organizzativa dell'ente, sulla base del profilo professionale di inquadramento nonché del particolare tipo di responsabilità rivestita, graduata sulla base della complessità dei procedimenti assegnati nell'ambito dell'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese e tenuto conto della realtà organizzativa del Comune di Medolla.

Tale compenso viene erogato in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi.

A seguito dei gravi eventi sismici che hanno colpito i territori emiliani, compreso il Comune di Medolla, nel maggio 2012, si è assistito ad una radicale riorganizzazione della struttura amministrativa in conseguenza di nuove e diverse funzioni legate al terremoto; in particolare alcuni servizi, quali l'ufficio tecnico e i servizi sociali, sono stati quelli che hanno dovuto affrontare, in maniera più complessa e costante, la gestione delle problematiche relative al sisma.

A tal fine, sono stati adeguati i diversi livelli di responsabilità nel seguente modo:

A)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza del sisma, è stata attribuita la responsabilità del procedimento inerente le pratiche MUDE (concessione contributi derivanti da riparazione e ricostruzione immobili)	€ 2.500,00	<ul style="list-style-type: none"> Elevata responsabilità connessa alla complessità procedurale delle istruttorie delle pratiche MUDE Elevata responsabilità connessa all'entità di risorse finanziarie gestite Elevata responsabilità connessa alla complessità organizzativa derivante dall'incremento esponenziale delle pratiche edilizie conseguenti alle pratiche MUDE per ogni intervento di riparazione o ricostruzione

B)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza del sisma, è stata attribuita la responsabilità del procedimento inerente le opere provvisorie, e conseguente richiesta di rendicontazione alla Regione Emilia-Romagna	€ 1.800,00	<ul style="list-style-type: none"> Rilevante responsabilità connessa alla complessità procedurale del tipo di attività svolta Rilevante responsabilità connessa all'entità di risorse finanziarie gestite

C)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza del sisma, è stata attribuita la responsabilità del procedimento inerente l'elaborazione del	€ 1.800,00	<ul style="list-style-type: none"> Rilevante responsabilità derivante dalla gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori ed utenti esterni, di natura comunicativa, informativa e di

Piano Casa (reperimento alloggi agibili a favore dei nuclei familiari la cui abitazione è stata danneggiata), nonché di tutte le attività legate all'assistenza alla popolazione		confronto
--	--	-----------

D)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Restanti dipendenti dell'ente a cui è stata formalmente attribuita la responsabilità del procedimento	€ 1.200,00	<ul style="list-style-type: none"> Media responsabilità dal punto di vista procedurale, organizzativo e dell'entità delle risorse finanziarie assegnate nell'ambito dei procedimenti di competenza

Di seguito vengono riepilogati i compensi assegnati ai responsabili del procedimento formalmente individuati, con la specifica del grado di responsabilità attribuito secondo i criteri suesposti:

Importo compenso	Profilo professionale	Tipo di responsabilità	Somma totale prevista
1.200,00	Responsabile Servizi Demografici – Istruttore amm.vo Ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito dell'ufficio servizi demografici – Grado di responsabilità D	
1.800,00	Responsabile Servizio Ambiente e Manutenzione – Istruttore Direttivo Ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del servizio ambiente e manutenzione – Grado di responsabilità B	
2.500,00	Responsabile Servizio Edilizia Privata/Urbanistica – Istruttore Direttivo Ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del servizio Edilizia Privata/Urbanistica – Grado di responsabilità A	
1.800,00	Responsabile servizi sociali, sport, associazionismo e volontariato – Istruttore Amm.vo Ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito dei servizi sociali, sport, associazionismo, volontariato – Grado di responsabilità C	

1.200,00	Responsabile Servizio Economato e Provveditorato – Istruttore Contabile Ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del servizio economato e provveditorato - Grado di responsabilità D	
1.200,00	Responsabile servizio personale e segreteria – Istruttore Amm.vo contabile Ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del servizio personale/segreteria - Grado di responsabilità D	
1.200,00	Responsabile servizio Cultura e Biblioteca – Istruttore Direttivo Ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del servizio Cultura e Biblioteca - Grado di responsabilità D	
1.800,00	Istruttore Direttivo – Assistente Sociale – Ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito delle funzioni di assistenza sociale – Grado di responsabilità C	
Totale € 12.700,00			

7) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera g) del CCNL del 1/4/1999, per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lettera k)

- Al fine di remunerare il personale impegnato nelle **attività di progettazione** di cui al D.lgs. 163/2006 svolte sino al 24 giugno 2014, si rimanda ai criteri e alle modalità indicate nel vigente regolamento per la disciplina del fondo per l'incentivazione della progettazione interna, approvato con deliberazione della G.C. n. 23 del 24/2/2001, e successive modifiche integrazioni, che si allega al presente contratto decentrato integrativo (**Allegato 4**), a formarne parte integrante e sostanziale. Per le attività svolte dal 25 giugno 2014 in poi, si rimanda alla disciplina di cui all'articolo 13-bis del d.l. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014,.

Al fine di remunerare il personale impegnato nelle **attività di recupero ICI** di cui al D.lgs. 446/1997, si rimanda ai criteri e alle modalità che saranno contenute nell'Accordo decentrato integrativo dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord che verrà sottoscritto in Unione e valevole per l'anno 2014.

Considerato che alla data di sottoscrizione della presente preintesa, il suddetto contratto decentrato integrativo dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord non risulta ancora sottoscritto, nella quantificazione delle somme da corrispondere al personale impegnato nelle attività di recupero ICI, si terrà conto di un importo presunto stimato sulla base degli importi erogati al personale al medesimo titolo nell'anno 2013, dando atto che la liquidazione degli importi effettivi verrà effettuata solo una volta siglato il sopracitato contratto decentrato integrativo dell'Unione.

8) Compensi di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i) del CCNL del 1/4/1999, per remunerare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (in quest'ultimo caso quando non risulta incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31/3/1999).

A conferma di quanto stabilito nel contratto decentrato integrativo riferito all'anno 2013, anche per l'anno 2014 si intende erogare i seguenti compensi, nel limite di 300,00 € annui lordi, ai dipendenti di categoria B, C e D a cui sono stati attribuiti, con atto formale da parte degli enti, le specifiche responsabilità previste dall'articolo 17, comma 1, lettera i) del CCNL del 1.4.1999, come di seguito indicato:

PROFILO PROFESSIONALE	FUNZIONE	IMPORTO INDENNITA
Responsabile Servizi Demografici – Ctg. C	Funzioni di anagrafe, stato civile, elettorale	150,00
Collaboratore Amm.vo Servizi Demografici – Ctg. B	Funzioni di anagrafe, stato civile, elettorale	150,00
Responsabile Servizio Ambiente e Manutenzione – Ctg. D	Referente e coordinatore di protezione civile – F1 Funzione tecnico scientifica e di pianificazione – C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	300,00
Assistente Sociale – Ctg. D	Funzione F2 di Sanità, Assistenza sociale e veterinaria - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	100,00
Responsabile servizi sociali, sport, associazionismo, volontariato – Ctg. C	Funzione F3 di Volontariato - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	100,00
Capo Operaio – Ctg. B	Funzione F4 di Materiale, mezzi e risorse umane - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	100,00
Responsabile Servizio Edilizia Privata-Urbanistica – Ctg. D	Funzione F6 di Censimento danni a persone e cose - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	100,00
Responsabile Servizio Economato e Provveditorato – Ctg. C	Funzione F11 di Approvvigionamento di beni e servizi - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del 29/1/2013	100,00
Responsabile Servizi Demografici – Ctg. C	Funzione servizi demografici – F12 - C.O.C. aggiornamento funzioni - approvato con delibera di G.C. n. 9 del	100,00

	29/1/2013	
Totale		1.200,00

Art. 8 ULTERIORI SPECIFICI COMPENSI PREVISTI DAI CCNL VIGENTI

1) Indennità attività ulteriori personale asilo nido ai sensi art. 31, comma 5, CCNL 14/9/2000

A conferma di quanto stabilito dal contratto decentrato integrativo riferito all'anno 2013, e al protocollo di intesa per la definizione del calendario annuale delle attività e delle prestazioni di lavoro del personale del nido d'infanzia "Panda", a cui si rimanda integralmente per ogni aspetto di dettaglio (**Allegato 5**), anche per l'anno 2014 il personale dell'asilo nido è stato impiegato nelle cosiddette "attività ulteriori" disciplinate dall'articolo 31, comma 5, del C.C.N.L. del 14/9/2000, attività che sono distribuite in un arco di quattro settimane e così articolate:

- Una settimana di lavoro non frontale, coincidente con l'ultima settimana di agosto, di preparazione per il lavoro di apertura del nido a settembre;
- Tre settimane di lavoro integrativo frontale del mese di luglio.

A fronte dello svolgimento delle suddette attività ulteriori, si ritiene di attribuire uno specifico compenso, così articolato:

- € 300,00 annui lordi per le educatrici a tempo indeterminato e per quelle assunte a tempo determinato con contratti di lavoro di durata annuale;
- € 200,00 annui lordi per il personale ausiliario e per la cuoca a tempo indeterminato e per il personale ausiliario con contratti di lavoro di durata annuale;

Tal compensi spettano per intero anche per il personale assunto a tempo parziale. Non spettano per periodi di assenza superiori a trenta giorni continuativi nell'anno (ad esclusione dell'assenza per ferie, sempre che queste ultime non vengano fruito immediatamente dopo un periodo di assenza con diritto a conservazione del posto, tali da comportare l'assenza del dipendente dal servizio asilo nido per l'intero anno) o nel caso, per qualsiasi motivo, il dipendente venga assegnato a mansioni diverse da quelle di appartenenza e non abbia quindi potuto svolgere, anche limitatamente a un certo periodo dell'anno, attività legate al servizio "asilo nido" (compresi i periodi di allontanamento da mansioni a rischio durante la gravidanza, ai sensi del D.lgs. 151/2001, con conseguente spostamento ad attività d'ufficio).

Sulla base dei criteri suesposti, l'importo complessivo da attribuire per l'anno 2014 ammonta a complessivi € 2.350,00.

2) Indennità e compensi non contrattati specificatamente dal CCDI annuale di riferimento

Si tratta di quelle indennità o compensi che rivestono carattere di "fissità" o "continuità", anche per il solo fatto di svolgere mansioni afferenti a un determinato profilo professionale (es: personale educativo), ma che vengono finanziate con le risorse destinate al salario accessorio:

Tipologia indennità/compenso	Importo erogato anno 2014
Indennità di comparto articolo 33, comma 4, lettere b) e c)	20.524,29
Indennità aggiuntiva educatrici art. 6 CCNL 5/10/2001	3.436,15
Maggiorazione 50% per attività prestata di domenica – art. 24 CCNL 14/9/2000	562,62
Indennità di coordinamento educatrici art. 31, comma 7, CCNL 14/9/2000	3.435,10
Totali	27.958,16

Art. 9 RIEPILOGO DEI VALORI DI UTILIZZO DEL FONDO E MODALITA' DI RIPARTO DELLA QUOTA DOVUTA A TITOLO DI COMPENSO INCENTIVANTE LA PRESTAZIONE INDIVIDUALE AI SENSI DELL'ARTICOLO 17, COMMA 2, LETTERA A) CCNL 1/4/1999

Di seguito, per una miglior chiarezza, il riepilogo finale della consistenza del fondo e dei valori di utilizzo delle varie poste contrattuali:

Riepilogo utilizzo fondo salario accessorio 2014

Importo risorse stabili		131.714,01
Riduzione art. 9, comma 2-bis:		
<i>cessazione Fiozzi Mara in data 6/2/2012 RATEO INTERO 3.567,55</i>	-	4.690,86
<i>cessazione Guerzoni Germana in data 31/8/2014 RATEO RIDOTTO 1.123,31</i>		
<i>R.I.A. personale cessato Guerzoni Germana</i>	+	1.193,01
Art. 15, comma 1 lett.k)		
recupero ICI		300,00
Art. 15, comma 1 lett.k) progettazione interna		0,00
Totale fondo		128.516,16
<i>Dedotto incentivi progettazione art. 15, c.1, lett.k) pagati su capitoli non riferiti all'intervento 01/personale - destinazione vincolata</i>	-	0,00
Totale fondo escluso progettazione		128.516,16

Utilizzo del fondo

Indennità di comparto	20.524,29	
Progressioni economiche (selezioni a tutto il 2010)	41.701,62	
Indennità aggiuntiva educatrici art. 6 CCNL 5/10/2001	3.436,15	
Maggiorazione 50% art. 24 CCNL 14/9/2000	562,62	
Ind.coord.educatrici art. 31, c.7 CCNL 14/9/2000	3.435,10	
Indennità di rischio art. 37 CCNL 14/9/2000	3.210,00	
Indennità di turno art. 22 CCNL 14/9/2000	2.614,10	
Indennità maneggio valori art. 36 CCNL 14/9/2000	468,00	
Indennità disagio art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1/4/1999	5.362,42	
Indenn. respons. art. 17, c. 2, lettera f) CCNL 1/4/1999	12.700,00	
Ind.part. respons. art. 17, c. 2, lettera i) CCNL 1/4/1999	1.200,00	
Incent.recupero ICI art. 17, c.2 lettera g) CCNL 1/4/1999	300,00	dati presunti
Indennità attività ulteriori nido art. 31, c.5 CCNL 14/9/2000	2.350,00	
Compensi pers. supporto		dati presunti
UCMAN	1.000,00	
	98.864,30	Totale
Budget da ripartire tra i dipendenti a titolo di prestazioni individuali	29.651,86	

La parte che residua del fondo, dopo aver liquidato tutte le tipologie di istituto di salario accessorio sopra elencate, viene diviso per una cifra pari al numero dei dipendenti che per l'anno di riferimento (2014) sono destinatari del presente contratto decentrato (dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato ed in somministrazione di lavoro, purchè abbiano prestato servizio per un periodo di almeno otto mesi) moltiplicato per i seguenti parametri:

Categoria	Parametro
A	120
B1	130

B3	140
C	150
D1	160
D3	170

I dipendenti destinatari del contratto decentrato integrativo per l'anno 2014 sono complessivamente 39, suddivisi nelle seguenti categorie:

Categoria A	N. 4
Categoria B.1	N. 2
Categoria B.3	N. 10
Categoria C.1	N. 18
Categoria D.1	N. 4
Categoria D.3	N. 1

Quindi:

Categoria	Parametro	N.dipendenti	Totali
A	120	4	480
B1	130	2	260
B3	140	10	1400
C	150	18	2700
D1	160	4	640
D3	170	1	170
		39	5650

La somma da ripartire quale fondo da destinare alle prestazioni individuali anno 2013 ammonta ad € 29.651,86, che diviso per 5.650 dà come risultato 5,25.

A ciascun dipendente spetterà un compenso determinato da quest'ultimo quoziente moltiplicato per il valore attribuito alla fascia di punteggio ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale descritta al precedente articolo 7) – Punto 1 - , come di seguito indicato:

Budget da ripartire € 29651,86

divisore 5650 5,248116814 **5,25** Valore 1 punto

Categoria	A	B1	B3	C	D1
	63	68,25	73,5	78,75	84

**Fasce
punteggi**

6	378,00	409,50	441,00	472,50	504,00

7	441,00	477,75	514,50	551,25	588,00
8	504,00	546,00	588,00	630,00	672,00
9	567,00	614,25	661,50	708,75	756,00
10	630,00	682,50	735,00	787,50	840,00

Il compenso spettante viene riparametrato proporzionalmente in caso di assunzione/cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno.

ASSENZE DAL SERVIZIO

Le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini dell'erogazione delle somme destinate alle prestazioni individuali di produttività e determinano una corrispondente decurtazione della somma spettante.

Fanno eccezione i seguenti istituti:

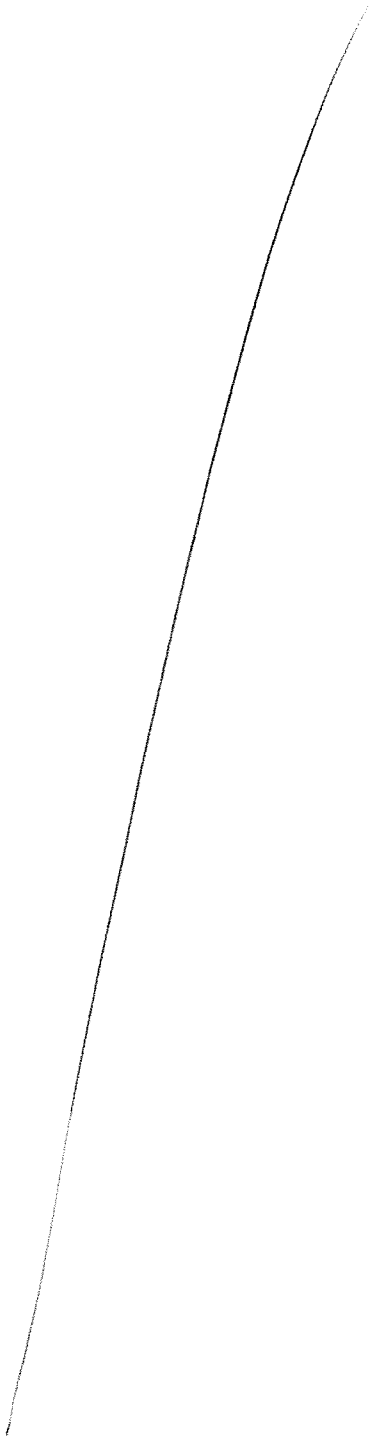
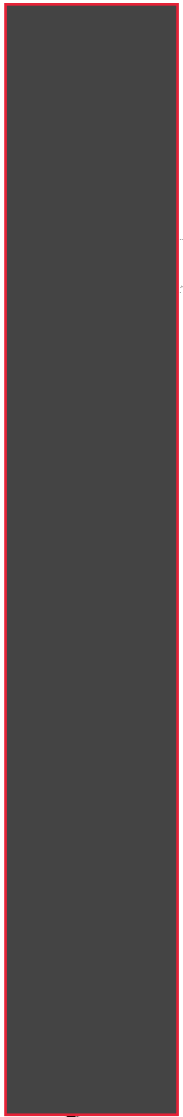
- Ferie
- Recupero lavoro straordinario
- Congedo di maternità e di paternità (ex-astensione obbligatoria)
- Congedo parentale (ex-astensione facoltativa)
- Interdizione anticipata dal lavoro;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazione a testimoniare
- Permesso per espletamento delle funzioni di giudice popolare
- Assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della Legge 53/2000
- Permessi di cui alla legge 104/92;
- Permessi per donazione di sangue
- Permessi sindacali e assenze per sciopero
- Permessi per donatori di midollo osseo di cui all'articolo 5 della Legge 52/2001
- Permessi per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 194/2001
- Assenze relative a patologie gravi di cui all'articolo 21, comma 7-bis, del C.C.N.L. del 6/7/1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica
- Assenza per infortunio sul lavoro

Resta fermo che in caso di assenza per l'intero anno, o per l'intera durata del rapporto di lavoro, in caso di servizio di durata inferiore all'anno, in cui non si è avuta prestazione lavorativa per nemmeno un giorno, non si darà luogo all'erogazione di alcun compenso accessorio, anche se trattasi di assenze rientranti tra le "esclusioni" di cui sopra.

Alle somme destinate all'incentivazione della premialità individuale vengono pertanto applicati i seguenti correttivi sulla base di assenze valutate con riferimento all'anno solare di 365 gg:

- Per assenze fino a 2/12 compenso intero
- Per assenze comprese tra 2/12 e 9/12 compenso in misura proporzionale al periodo di servizio prestato
- Per assenze superiori a 9/12 nessun compenso

10



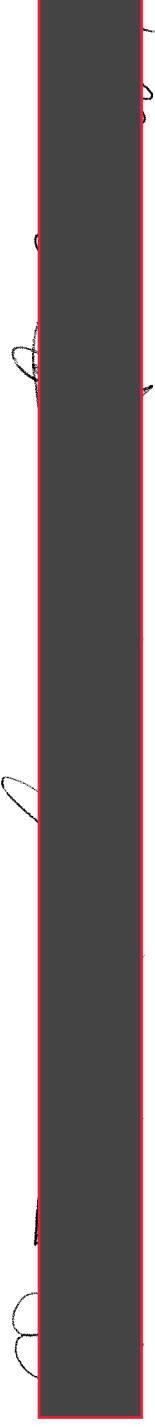
ALLEGATO 1 AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2014
Fondo unico per le risorse decentrate

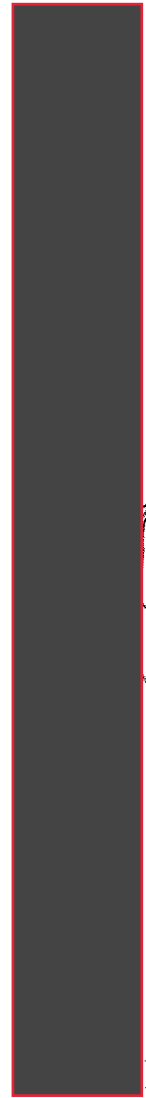
VOCE	Fondo 2010	Fondo 2011	Fondo 2012	Fondo 2013	Fondo 2014
RISORSE FISSE aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'articolo 31, comma 2, CCNL 22/1/2004					
1) Art. 31, comma 2 CCNL 22/1/2004	138.814,27	139.313,50	118.258,80	118.258,80	118.258,80
2) Art. 32, comma 1 CCNL 22/1/2004 Incremento 0,62% monte salari 2001	7.448,42	7.448,42	7.448,42	7.448,42	7.448,42
3) Art. 32, comma 2 CCNL 22/1/2004 Incremento 0,50% monte salari 2001	6.006,79	6.006,79	6.006,79	6.006,79	6.006,79
4) Art. 4, comma 2 CCNL 5/10/2001 R.I.A. personale cessato (nel 2014 cessazione di Guerzoni Germana dal 1/9/2014 RIA mensile € 91,77)	499,23	0,00	0,00	0,00	0,00
1° TOTALE RISORSE FISSE (ante decurtazione, solo per anno 2011)	152.768,71	152.768,71	131.714,01	131.714,01	132.907,02
5) Decurtazione fondo ad opera art. 15, c. 1, lettera l) CCNL 1/4/1999 per le somme di salario accessorio riferito al personale trasferito ad altri enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega funzioni	0,00	21.054,70			
a) Trasferimento dal 1/1/2011 n. 4 agenti di P.M. La parte stabile del fondo viene ridotta dell'importo complessivo agli stessi corrisposto a titolo di salario accessorio finanziato con la parte stabile nel 2010			2.229,58	3.567,55	3.567,55
6) Decurtazione fondo ai sensi art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010					
Riduzione proporzionale del fondo in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio: Anno 2012: Cessazione in data 6/2/2012 di Fiozzi Mara, part-time 25/36 Rateo € 2.229,58 Anno 2013: Decurtazione del rateo intero anno della cessazione di Fiozzi Mara avvenuta nel 2012 Nel 2013 non sono intervenute cessazioni di personale Nel 2014 è intervenuta la cessazione di Guerzoni Germana Cat. C dal 1/9/2014					1.123,31
2° TOTALE RISORSE FISSE (dopo decurtazione)	152.768,71	131.714,01	129.484,43	128.146,46	128.216,16

RISORSE VARIABILI aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'articolo 31, comma 3, CCNL 22/1/2004

1) Art. 15, comma 5 CCNL 1/4/1999 per gli effetti derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti:

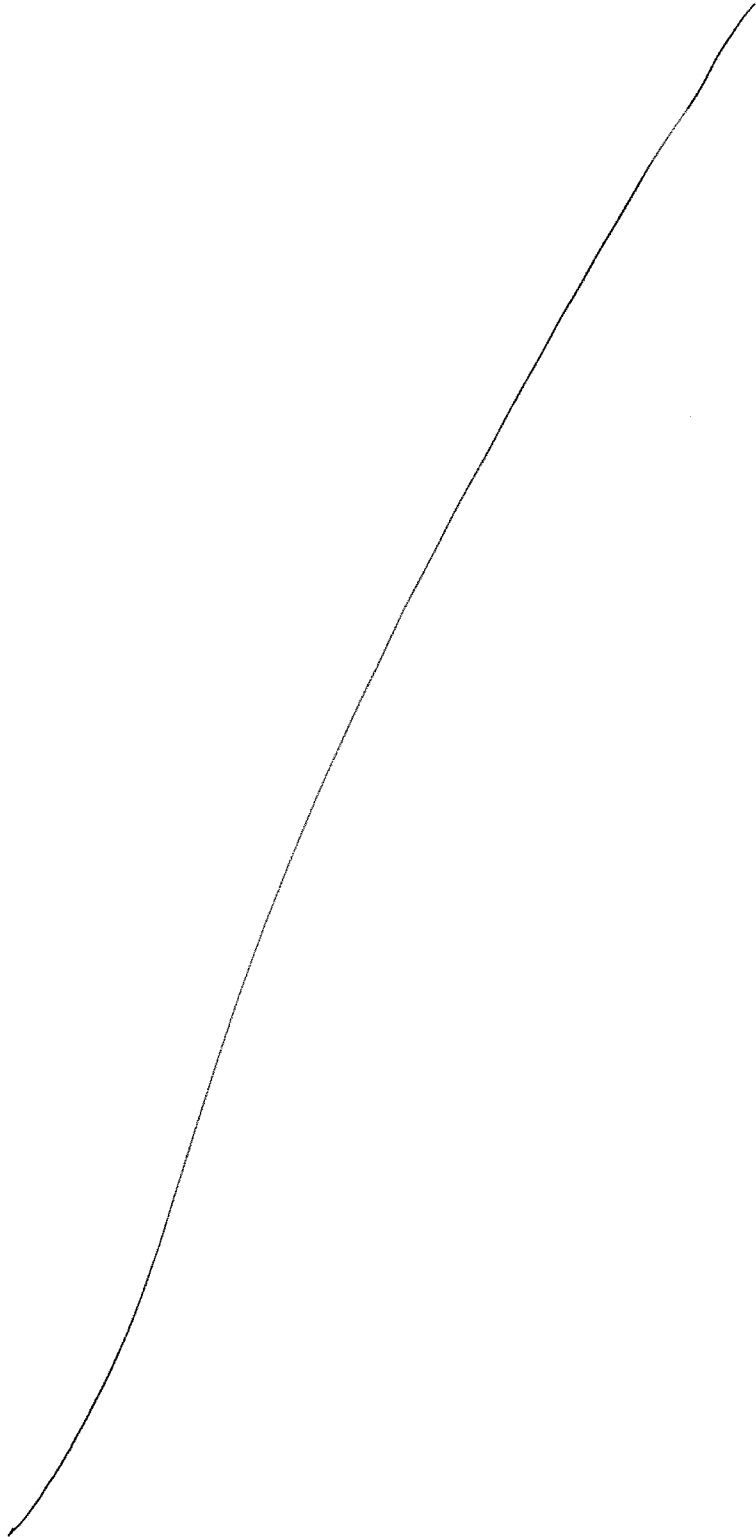
Per l'anno 2010, sulla base dei progetti di PEG approvati in sede di approvazione del bilancio di previsione 2010, sono stati individuati i seguenti progetti che hanno comportato un incremento delle prestazioni e dei livelli di produttività del personale dipendente, il cui raggiungimento ha trovato puntuale e dettagliato riscontro





Handwritten scribble or mark.

Handwritten scribble or mark.



in apposita relazione allegata al conto consuntivo 2010:

- 1) pattuglie comunali vigili
- 2) attività serale e/o festiva personale ufficio cultura
- 3) pronto intervento manutentivo
- 4) riorganizzazione servizi comunali a seguito trasferimento funzioni di p.m.
- 5) Attività ulteriori asilo nido mese di luglio
- 6) Monitoraggio e rispetto patto di stabilità
- 7) Borse lavoro e protocollo anticrisi
- 8) Politiche giovanili: centro estivo e ragalleni
- 9) PSC
- 10) Riorganizzazione servizio personale per sostituzione ufficio segreteria
- 11) Villefranche d'Europa

2) Art. 17, comma 5 CCNL 1/4/1999

Economie anni precedenti:

Fondo Anno 2010 Differenza tra quota progressioni stanziata negli anni 2008 e 2009 e quella effettivamente erogata:
Progressione 2008 risparmio € 1.346,80 (182,35 sul 2008 e 1.164,45 sul 2009)

Progressione 2009 risparmio € 51,09

Fondo Anno 2011 Differenza tra quota progressione stanziata nell'anno 2010 e quella effettivamente erogata:
Progressione 2010 risparmio € 117,10 (4.000,00 - 3.882,90)

1.397,88

117,1

TOTALE RISORSE VARIABILI

11.393,89

117,10

**TOTALE GENERALE
(escluso art. 15 lettera k)**

164.162,60

131.831,11

129.484,43

128.146,46

128.216,16

Art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 1/4/1999: risorse di natura variabile e a carattere vincolato che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:

- 1) **Compensi legati all'attività di progettazione ai sensi art. 92 d.lgs. 163/2006 (somma pagata nell'anno e liquidata su capitoli non riferiti all'intervento 01-personale)**
Voce non soggetta ai limiti di cui all'articolo 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (CdC Sez.Riunite 51/2011)
- 2) **Compensi incentivanti per il recupero ICI ai sensi D.lgs. 446/1997 spettanti al personale operante negli uffici tecnici, impegnati nell'attività di verifica e sostegno all'accertamento relativamente alle aree fabbricabili ed ai fabbricati ex-rurali, secondo le modalità stabilite nel contratto decentrato integrativo dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord**
Voce soggetta ai limiti di cui all'articolo 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 (CdC Sez.Riunite 51/2011)

604,95

545,24

4.160,18

0

0

432,00

257,72

102,46

204,18

300,00

1.036,95

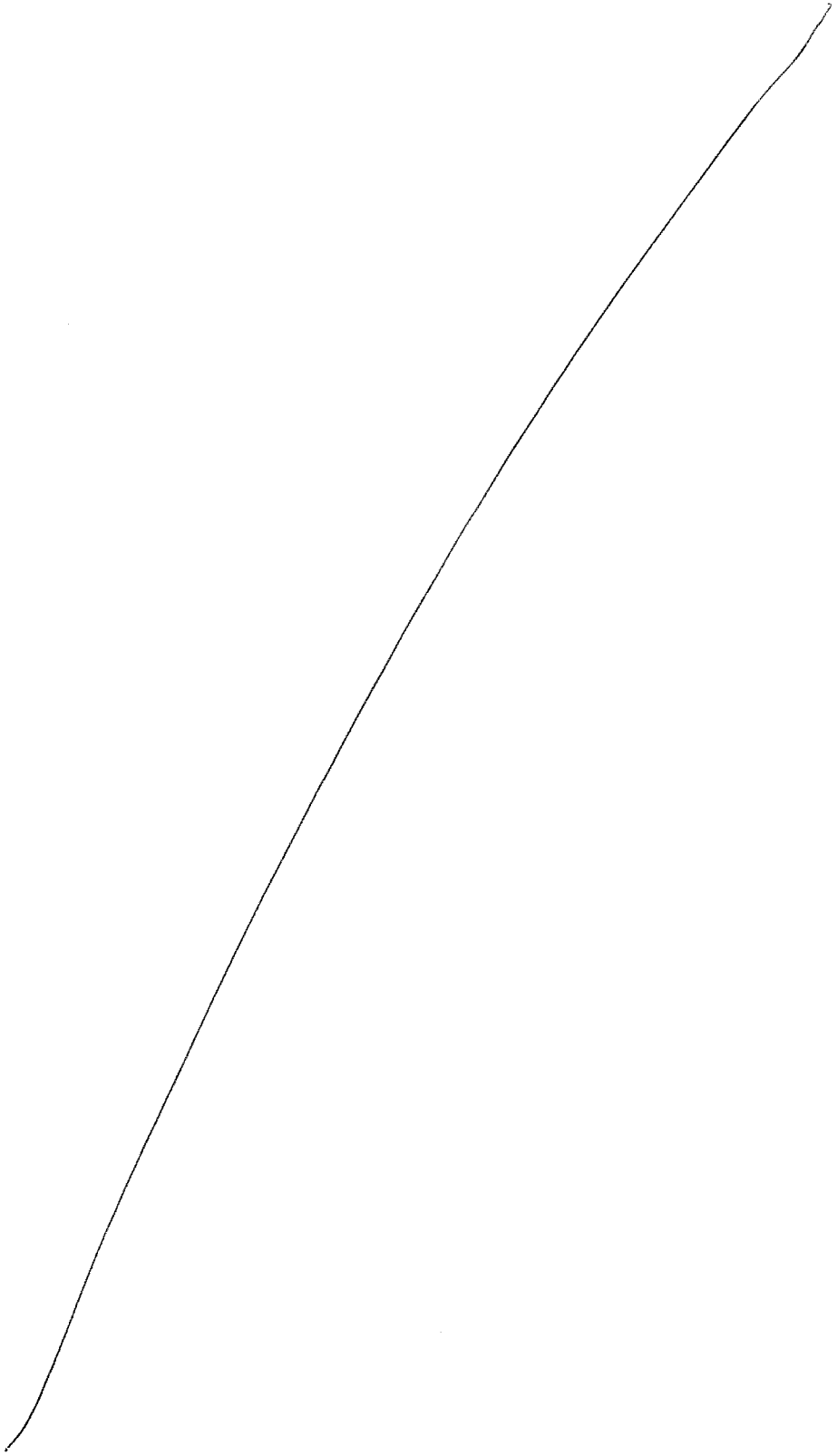
802,96

4.262,64

204,18

300,00

Totale risorse art. 15 lettera k



TOTALE GENERALE
(compreso art. 15 lettera k) 165.199,55 132.634,07 133.747,07 128.350,64 128.516,16

RISORSE EMERGENZA SISMA (escluse dai limiti di cui all'articolo 9, comma 2-bis D.L. 78/2010)
Art. 3-bis, comma 8-bis del D.L. 95/2012, convertito in Legge 135/2012 (comma inserito dall'art. 11, comma 1, D.L. 174/2012, convertito nella Legge 213/2012)

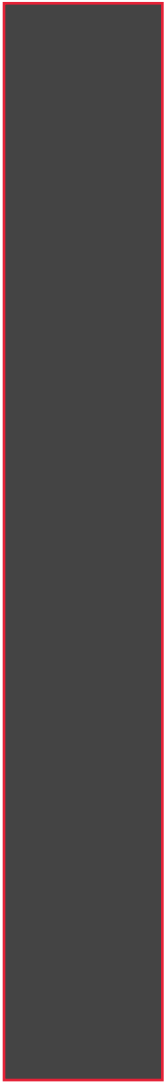
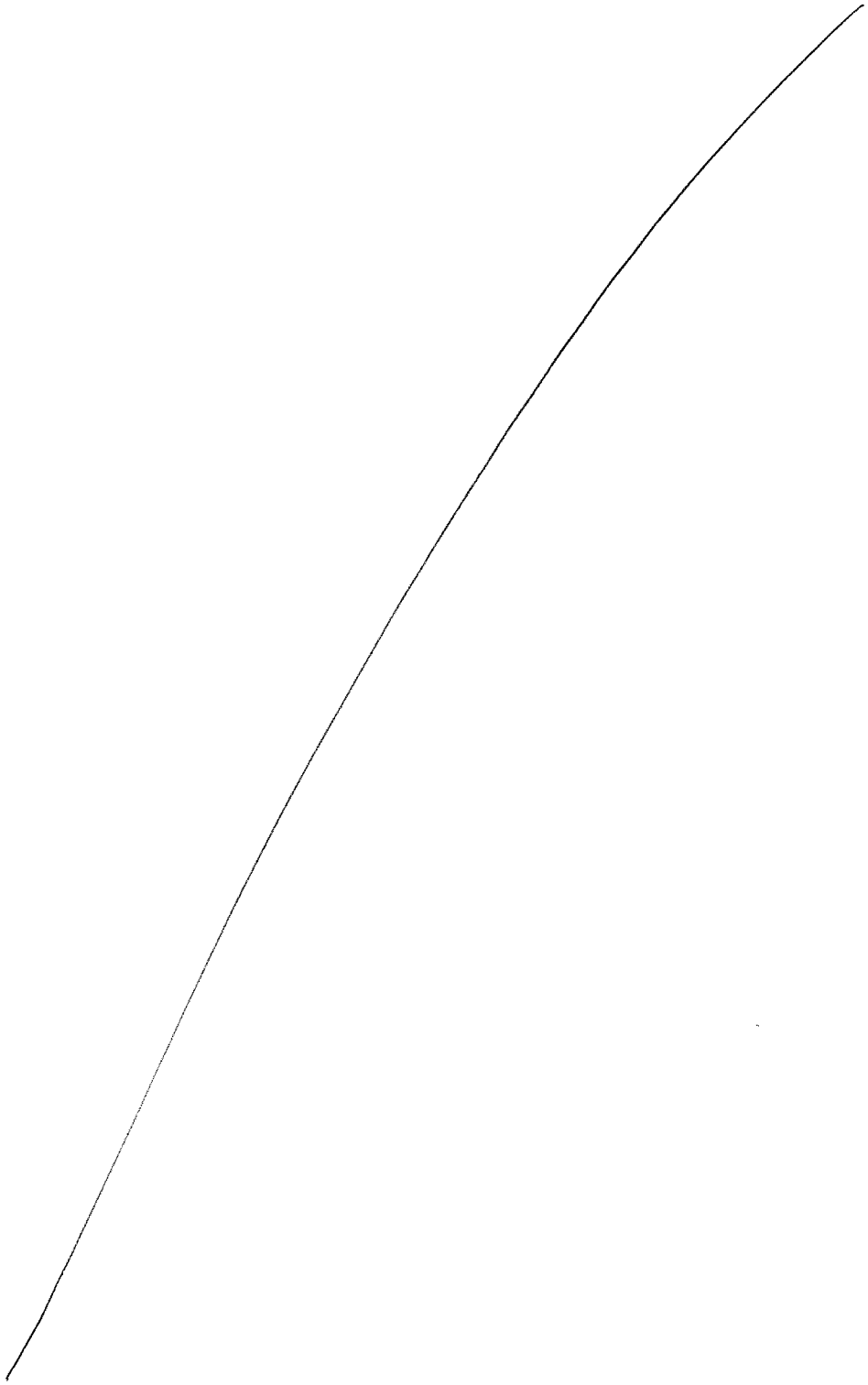
Incremento del 5% spese di personale 2012 e 2013 per remunerare attività gestione emergenza sisma

44.691,55 44.691,55

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2012
comprese risorse emergenza sisma

178.438,62 **173.042,19**

21.000

ANNO 2014

Riduzione fondo ex-art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010

Totale fondo stabile anno 2014 128.146,46

Calcolo del fondo 2014

Dipendenti presenti al 1/1/2014:

Tempo pieno	35
Part-time 25/36	1
Part-time 23/36	1
Part-time 33/36	1
Part-time 28/36	1

38,03

Totale fondo stabile anno 2014 128.146,46

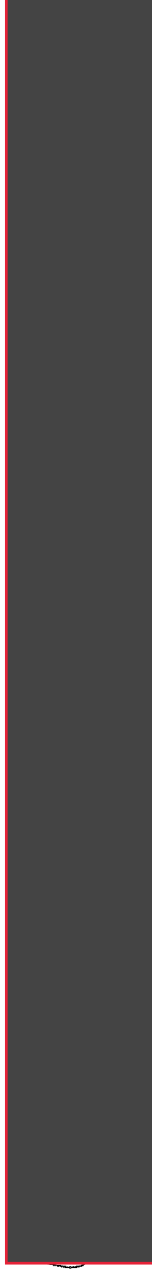
Quota media pro-capite annuale del fondo stabile 3.369,62 (ovvero 128.146,46/38,03)

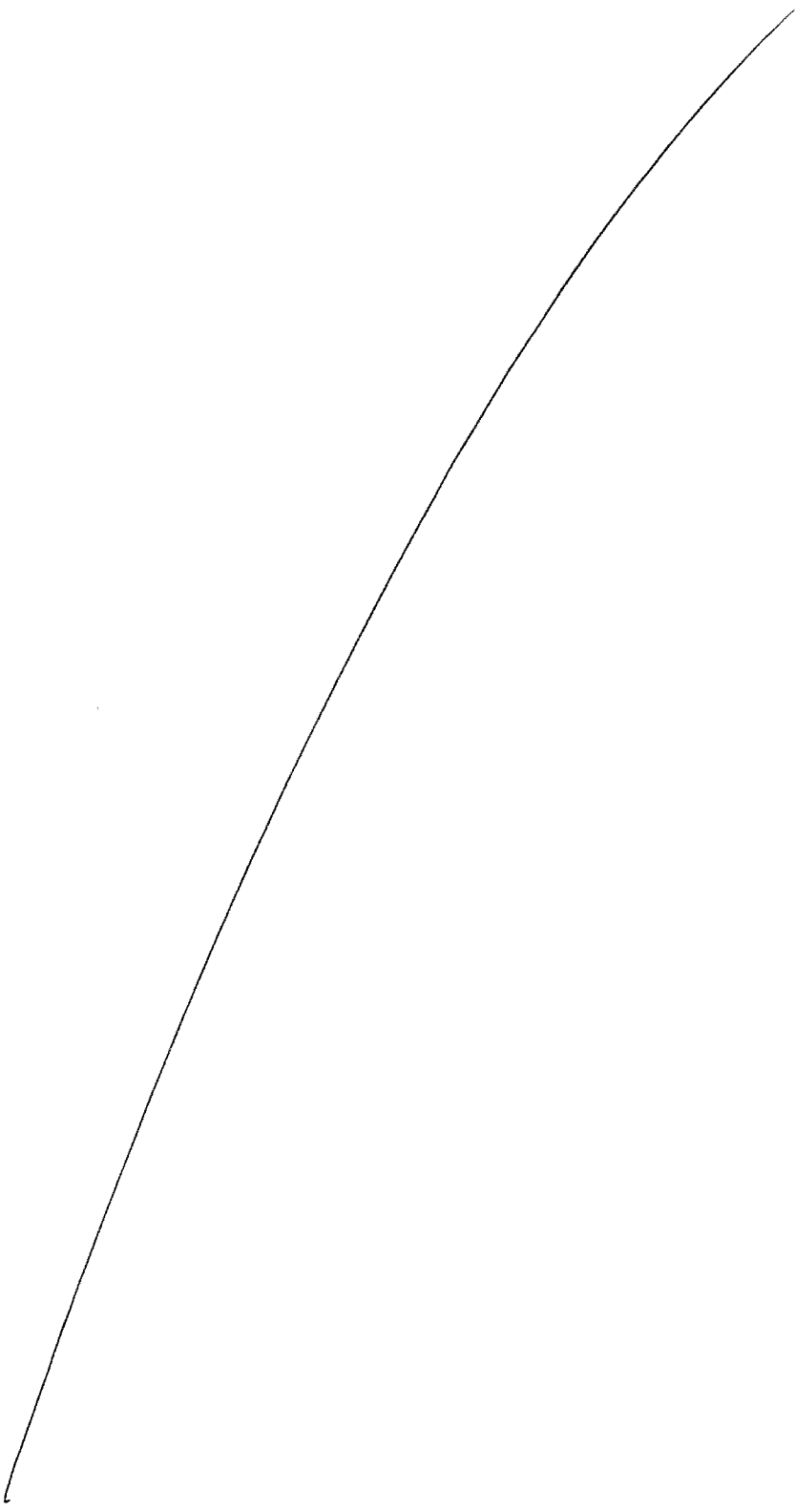
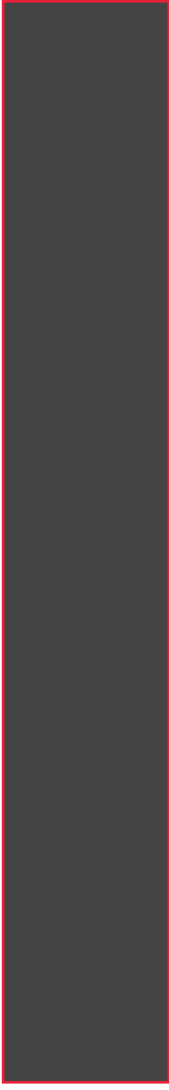
Dipendente a tempo pieno Guerzoni Germana

cessata il 31/8/2014

1.123,21 * Riduzione art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010

* La riduzione è stata calcolata dividendo la quota media pro-capite annuale del fondo stabile diviso 360 (giorni retribuiti in un anno), moltiplicata per 120, ovvero i giorni corrispondenti al periodo in cui il dipendente non era più in servizio (riduzione del rateo)





Allegato 3)

DIPENDENTI CATEGORIA "A"
NOMINATIVO DIPENDENTE _____

AMBITO	ANNO		Peso	Peso
	Parametro			
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita		10	10
Qualità della prestazione individuale	2. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati		15	40
	3. Corretta interpretazione ed esecuzione delle consegne e dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento		25	
Risultati	4. Raggiungimento dei risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati		13	13
Comportamenti organizzativi	5. Livello di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nello svolgimento delle attività riconducibili alla categoria di appartenenza		7	7
Iniziativa ed autonomia	6. Elaborazione ed attuazione di soluzioni innovative nella gestione delle attività e miglioramenti anche di piccola entità e di pratica attuazione		7	7
Progetti Peg	7. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti ai quali partecipa		5	23
	8. Comportamenti collaborativi e di comunicazione delle informazioni nei confronti di colleghi e superiori		13	
	9. Capacità dimostrata di razionalizzazione e semplificazione delle attività e dei processi lavorativi affidati		5	
			100	100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difformi da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

DIPENDENTI CATEGORIA "B" (PERCORSO DA B1 A B4)

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

ANNO _____

AMBITO	<i>Parametro</i>		<i>Peso</i>
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita	11	11
Qualità della prestazione individuale	2. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati	13	35
	3. Corretta interpretazione ed esecuzione delle consegne e dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento	22	
Risultati	4. Raggiungimento dei risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	12	12
Comportamenti organizzativi	5. Comportamenti volti a rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni ed a proporre soluzioni in relazione alle esigenze riscontrate	5	10
	6. Livello di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nello svolgimento delle attività riconducibili alla categoria di appartenenza, anche con atteggiamenti cooperativi, e di collaborazione nei gruppi di lavoro o con singoli	5	
Iniziativa e autonomia	7. Elaborazione ed attuazione di soluzioni innovative nella gestione delle attività e miglioramenti anche di piccola entità e di pratica attuazione	7	7
Progetti Peg	8. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti ai quali partecipa	8	25
	9. Comportamenti collaborativi e di comunicazione delle informazioni nei confronti di colleghi e superiori	10	
	10. Capacità dimostrata di razionalizzazione e semplificazione delle attività assegnate e delle procedure di lavoro.	7	
		100	100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difforni da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

DIPENDENTI CATEGORIA "B" (PERCORSO DA B3 A B7)
NOMINATIVO DIPENDENTE _____

ANNO _____

AMBITO	Parametro		Peso
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita	10	10
Qualità della prestazione individuale	3. Esecuzione nei tempi previsti dei compiti assegnati	11	30
	4. Corretta interpretazione ed esecuzione delle consegne e dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento	19	
Risultati	5. Raggiungimento dei risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati	13	13
Comportamenti organizzativi	6. Comportamenti volti a rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni ed a proporre soluzioni in relazione alle esigenze riscontrate	4	12
	7. Capacità dimostrate di lavoro per obiettivi e risultati e di coordinamento operativo delle risorse umane eventualmente affidate	4	
	8. Livello di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nello svolgimento delle attività riconducibili alla categoria di appartenenza, anche con atteggiamenti cooperativi, e di collaborazione nei gruppi di lavoro o con singoli	4	
Iniziativa e autonomia	9. Elaborazione ed attuazione di soluzioni innovative nella gestione delle attività e miglioramenti anche di piccola entità e di pratica attuazione	9	9
	11. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti ai quali partecipa	10	26
	12. Comportamenti collaborativi e di comunicazione delle informazioni nei confronti di colleghi e superiori	8	
	10. Capacità dimostrata di razionalizzazione e semplificazione delle attività assegnate e delle procedure di lavoro.	8	
		100	100

Ch...

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difformi da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

DIPENDENTI CATEGORIA "C"

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

ANNO _____

AMBITO	Parametro		Peso
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita	8	8
Qualità della prestazione individuale	2. Corretta e puntuale esecuzione dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento	17	25
	3. Rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione	8	
Risultati	4. Raggiungimento dei risultati legati agli obiettivi individuali assegnati	13	13
Comportamenti organizzativi	5. Comportamenti volti a rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni ed a proporre soluzioni in relazione alle esigenze riscontrate	5	16
	6. Capacità dimostrate di lavoro per obiettivi e risultati e di coordinamento operativo delle risorse umane eventualmente affidate	6	
	7. Livello di adattamento a situazioni straordinarie e flessibilità nello svolgimento delle attività riconducibili alla categoria di appartenenza, anche con atteggiamenti cooperativi, e di collaborazione nei gruppi di lavoro o con singoli	5	
Iniziativa e autonomia	8. Capacità dimostrate di gestire situazioni complesse e di proporre soluzioni alle stesse	6	11
	9. Capacità dimostrate di elaborare ed attuare soluzioni finalizzate al miglioramento della gestione e/o dei prodotti/servizi erogati	5	
	10. Capacità dimostrata di razionalizzazione e semplificazione delle attività e delle procedure gestite	8	27
	11. Livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti ai quali partecipa	12	
	12. Comportamenti collaborativi e di comunicazione delle informazioni nei confronti di colleghi e superiori finalizzati alla risoluzione dei problemi	7	
		100	100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difforni da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (percorso da D1 a D3)

NOMINATIVO DIPENDENTE _____

ANNO _____

AMBITO	Parametro		Peso
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita	8	8
Qualità della prestazione individuale	2. Corretta e puntuale esecuzione dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento	13	20
	3. Rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione	7	
Risultati	4. Raggiungimento dei risultati legati ai progetti/obiettivi individuali assegnati	13	26
	5. Livello di raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità gestito o della unità o ambiti organizzativi gestiti	13	
Comportamenti organizzativi	6. Comportamenti volti a rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare soluzioni e comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze riscontrate	6	19
	7. Capacità dimostrate di coordinamento e motivazione delle risorse umane assegnate	7	
	8. Capacità dimostrate di comunicazioni e contatti con colleghi e dirigenza per affrontare e risolvere problemi mediante l'apporto congiunto di più decisori	6	
Iniziativa e autonomia	9. Capacità dimostrate di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	8	8
Progetti Peg	10. Capacità dimostrate di elaborare ed attuare progetti, obiettivi, soluzioni organizzative e modalità operative che favoriscano la collaborazione e l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità ed il miglioramento della gestione dei prodotti/servizi erogati	8	19
	11. Conoscenza delle logiche di contesto e di funzionamento dell'ente	4	
	12. Capacità dimostrate di programmazione, gestione e controllo dei propri obiettivi e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate	7	
		100	100



MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difforni da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

DIPENDENTI CATEGORIA "D" (percorso da D3 a D6)
NOMINATIVO DIPENDENTE _____

ANNO _____

AMBITO	Parametro		Peso
Professionalità	1. Conoscenza degli aspetti normativi e/o tecnici correlati alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'esperienza acquisita	5	5
Qualità della prestazione individuale	2. Corretta e puntuale esecuzione dei compiti assegnati, conseguente anche ad interventi formativi e di aggiornamento	7	12
	3. Rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione	5	
Risultati	4. Raggiungimento dei risultati legati ai progetti/obiettivi individuali assegnati	11	26
	5. Livello di raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità gestito o della unità o ambiti organizzativi gestiti	15	
Comportamenti organizzativi	6. Comportamenti volti a rilevare i bisogni ed il livello di servizio richiesto dagli utenti interni ed esterni e di orientare soluzioni e comportamenti organizzativi in relazione alle esigenze riscontrate	7	22
	7. Capacità dimostrata di programmazione, gestione e controllo dei propri obiettivi e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate		
	8. Capacità dimostrata di coordinamento e motivazione delle risorse umane assegnate	9	
	9. Capacità dimostrata di comunicazioni e contatti con colleghi e dirigenza per affrontare e risolvere problemi mediante l'apporto congiunto di più decisori	6	
Iniziativa e autonomia	10. Capacità dimostrata di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse	9	9
	13. Capacità dimostrate di elaborare ed attuare progetti, obiettivi, soluzioni organizzative e modalità operative che favoriscano la collaborazione e l'integrazione tra i diversi centri di responsabilità ed il miglioramento della gestione dei prodotti/servizi erogati	14	26
	14. Conoscenza delle logiche di contesto e di funzionamento dell'ente	3	
	15. Capacità dimostrate di programmazione, gestione e controllo dei propri obiettivi e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate	9	
		100	100

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA' PER LE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

In base al punteggio ottenuto i dipendenti vengono collocati nelle seguenti fasce a cui corrisponde un valore numerico a cui collegare poi il premio di produttività:

FASCE	FASCE DI GIUDIZIO	VALORE NUMERICO A CUI COLLEGARE IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
Da 81 a 100 punti	A	10
Da 70 a 80 punti	B	9
Da 60 a 69 punti	C	8
Da 51 a 59 punti	D	7
Fino a 50 punti	E	6

Descrizione delle fasce di giudizio:

Fascia A	La prestazione è pienamente rispondente alle attese del ruolo assegnato ed è inoltre caratterizzata da comportamenti lavorativi positivi. I risultati attesi sono stati in massima parte conseguiti.
Fascia B	La prestazione è stata per lo più rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano complessivamente in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una parte significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia C	La prestazione spesso non è stata rispondente alle attese del ruolo assegnato al soggetto ed i comportamenti lavorativi risultano, in misura abbastanza frequente, non in linea con quanto richiesto. I risultati conseguiti, per numero ed importanza, rappresentano una porzione non particolarmente significativa dell'insieme degli obiettivi assegnati.
Fascia D	La prestazione, per la maggior parte, non ha raggiunto le attese relative al ruolo assegnato ed i comportamenti lavorativi sono difforni da quanto richiesto.
Fascia E	La prestazione ha raggiunto in minima parte gli obiettivi e le attese relativi al ruolo assegnati

Repubblica Italiana
Provincia di Modena
C O M U N E di M E D O L L A

ESTRATTO

Pervenuta al CO.RE.CO il _____

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Prot. Gen. <u>2496</u>	Num. progr. 00023
OGGETTO:	
APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA AI SENSI DELL'ARTICOLO 18 DELLA LEGGE 109/94.	

L'anno duemilauno questo giorno 24 del mese di febbraio alle ore 11:00 nella residenza municipale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta municipale.

Sono presenti:

1. Rinaldi Enzo	Sindaco	SI
2. Malagoli Geneo	Assessore	SI
3. Guzzinati Daniele	Assessore	SI
4. Bortoli Lorena	Assessore	SI
5. Molinari Filippo	Assessore	SI

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il SEGRETARIO COMUNALE Sig. Dott.ssa Vienna Rocchi.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Rinaldi Enzo Presidente assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'articolo n.18, comma 1, della Legge n.109/94 e successive modifiche ed integrazioni, che prevede l'adozione da parte dell'Ente di un regolamento che disciplini il riparto del fondo destinato ad incentivare la progettazione interna effettuata dal Servizio Lavori Pubblici ed Urbanistica;

Rilevato che le modalità ed i criteri per la disciplina del fondo suddetto devono essere previsti in sede di contrattazione decentrata;

Vista la proposta del Regolamento per la disciplina del fondo per la progettazione interna, inviata alle R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali in data 15.2.2001;

Rilevato che nell'incontro sindacale tenutosi in data 23.2.2001 le organizzazioni sindacali e le R.S.U. hanno espresso parere favorevole all'accordo sopraindicato;

Ritenuto necessario procedere all'approvazione del suddetto regolamento;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta dal Responsabile di servizio in ordine alla regolarità tecnica, nonché dal Ragioniere Capo in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, D.lgs. 267/2000 del 18.8.2000;

Ad unanimità di voti espressi palesemente

DELIBERA

di approvare il Regolamento per la disciplina del fondo per l'incentivazione della progettazione interna, che qui si allega e costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

di dichiarare il presente atto, con votazione unanime e separata, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, 4° comma, del D.lgs. 18.8.2000 n.267;

Rif. FONDINC

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL FONDO PER
L'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA



INDICE

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 2 – COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL FONDO

Art. 3 – PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' PROGETTUALI

Art. 4 – RIPARTIZIONE DEL FONDO

Art. 5 – CERTIFICAZIONE DEI RISULTATI. APPROVAZIONE DEL PROGETTO.
LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI

Art. 6 – MODIFICA DELLE PERCENTUALI DI INCENTIVAZIONE

Art. 7 – ISCRIZIONE ALL'ALBO PROFESSIONALE

Art. 8 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento, sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata, disciplina la ripartizione del fondo costituito ai sensi dell'art. 18, comma 1 della legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni e si applica ai progetti e agli strumenti urbanistici predisposti dai servizi Lavori Pubblici e Urbanistica del Comune ed ai progetti redatti da professionisti esterni, limitatamente all'incentivo da riconoscere al responsabile unico del procedimento.

ART. 2 - COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL FONDO

Il fondo di cui all'art. 18 della legge 109/94, a valere direttamente sugli stanziamenti di cui all'art. 16, comma 7 della stessa Legge, è costituito da una somma così determinata e calcolata al netto degli oneri contributivi ed assicurativi a carico dell'Ente:

A. Nei limiti di legge sull'importo posto a base di gara delle opere o dei lavori per i quali gli uffici competenti abbiano redatto il progetto ai sensi dell'art. 16 della legge 109/94 e successive modifiche ed integrazioni. Sono altresì ricompresi i lavori la cui progettazione sia eseguita esternamente, ai fini e nei limiti di cui all'art. 1.

Ai fini dell'esatta determinazione dell'importo su cui calcolare la percentuale si dovrà tenere conto che:

- la percentuale suddetta, costituente il tetto massimo del fondo di cui all'art. 18, varia in rapporto alla tipologia delle opere progettate nei seguenti termini:
 - 1,5% per la progettazione di ristrutturazioni, restauri e realizzazione ex novo di fabbricati, di strade e piste ciclabili ed altri impianti;
 - 1,3% per la progettazione di interventi di manutenzione straordinaria su strade esistenti, fabbricati ed altri impianti di particolare complessità;
 - 1% per la progettazione di interventi di manutenzione straordinaria di segnaletica verticale ed orizzontale, piste ciclabili ed altri impianti di limitata complessità;
 - 0,8% per gli interventi di manutenzione ordinaria, qualora siano stati predisposti degli elaborati progettuali.
- dall'importo complessivo dell'opera o del lavoro deve essere detratto il costo relativo agli impianti e alla sicurezza e quant'altro sia stato progettato all'esterno;
- in caso di sola redazione del progetto preliminare, la percentuale come sopra definita va riferita al solo 20% dell'importo a base di gara;
- in caso di sola redazione del progetto definitivo ed esecutivo, la percentuale va riferita al 80% dell'importo a base di gara;
- in caso di sola predisposizione dei calcoli strutturali, la percentuale va riferita al 25% dell'importo a base di gara;

B) pari al 30% della tariffa professionale relativa agli atti di pianificazione urbanistica sotto riportati, come quantificate nelle Circolari n.6679 del 01.02.1969 e n.22/SEG/V del 10.02.1976

del Ministero dei Lavori Pubblici, ad esclusione delle spese di cui agli artt. 10 e 11 della circolare n.6679/69.

Gli atti di pianificazione urbanistica rientranti nel predetto fondo incentivante sono, con elencazione non tassativa, ma esemplificativa:

- *Piani Urbanistici Generali:*

Piano Regolatore Generale

Varianti generali e specifiche al PRG

Piano regolatore cimiteriale di cui agli artt. 54 e seguenti del D.P.R. 10.09.1990, n.285

- *Piani attuativi di pianificazione e programmazione:*

Piani particolareggiati di iniziativa pubblica

Piani di zona (PEEP)

Piani per insediamenti produttivi (PIP)

Piani Integrati

Piani di recupero di edilizia pubblica

Piani di riqualificazione urbana

Piani urbani del traffico

Piano urbano dei parcheggi

Programma pluriennale di Attuazione del PRG

ART. 3 - PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ PROGETTUALI

Sulla base del Piano annuale degli investimenti e con riferimento alle priorità progettuali e alle assegnazioni di progetti a personale dipendente o a professionisti esterni definite nel P.E.G. o negli atti di programmazione di cui all'art. 14 della L. 109/94, il Responsabile del Settore competente, d'intesa con il Segretario Comunale, contestualmente con uno o più provvedimenti, definisce:

- a) la fascia di premio nella quale inserire i singoli progetti;
- b) l'importo presunto del fondo da assegnare ad ogni progetto e ad ogni atto di pianificazione;
- c) i nominativi dei rispettivi responsabili unici di procedimento ed il contestuale affidamento dell'incarico di progettazione, qualora si tratti di progettazione interna. Qualora il Responsabile del Settore coincida con il Responsabile unico del procedimento e con il progettista incaricato l'incarico sarà affidato dal Segretario Comunale;
- d) i livelli di progettazione assegnati (preliminare, definitivo-esecutivo, solo preliminare, solo definitivo-esecutivo)
- e. per ogni progetto di lavoro e per ogni atto di pianificazione:
 - i/i nominativi dei dipendenti incaricati dei diversi livelli di progettazione;
 - i nominativi dei collaboratori tecnici ed amministrativi coinvolti nelle attività progettuali;
 - le quote del fondo complessivo spettanti al Responsabile unico del procedimento e ad ognuno dei dipendenti coinvolti nel procedimento

I tempi di ultimazione delle attività progettuali saranno definiti contestualmente al Piano comunale, d'intesa tra il Responsabile ed il Segretario Comunale ed indicati nel provvedimento in parola.

ART. 4 - RIPARTIZIONE DEL FONDO

Il fondo per l'incentivazione della progettazione viene ripartito, come segue, tra i diversi profili del personale coinvolto:

- a) Responsabile unico del procedimento: è attribuita una quota percentuale del fondo pari al 7% anche nel caso di progetti elaborati da professionisti esterni.*
- b) Progettista/i: è attribuita, complessivamente, una quota percentuale del fondo pari al 55%.*
- c) Redazione piano di sicurezza: è attribuita una quota percentuale del con pari al 5%.*
- d) Direzione Lavori: è attribuita una quota percentuale del fondo pari al 12%.*
- e) Collaudo: è attribuita una quota percentuale del fondo pari al 3%.*
- f) Collaboratori tecnici (addetti ai rilievi, frazionamenti, accatastamenti, procedure di esproprio, elaborazioni grafiche) ed amministrativi (redazione capitolati speciali d'appalto ed altri elaborati progettuali), coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori: è attribuita, complessivamente, una percentuale del fondo pari a 18%.*

Le percentuali come sopra definite possono variare, in relazione alla quantità e alla qualità dell'apporto professionale richiesto, fino ad un massimo, in più o in meno, del 10%.

La predetta valutazione è rimessa al Responsabile di Settore competente.

Per un corretto ed equo riparto del fondo si dovrà, altresì, tenere conto che:

- i progettisti hanno diritto di compartecipare al fondo di cui alla lett. b) se ed in quanto firmano il progetto;*
- nel caso in cui un'unica figura svolga più ruoli fra quelli sopra indicati, le percentuali dei singoli ruoli saranno sommate;*
- per la ripartizione della percentuale del fondo di cui alla lett. f) dovrà essere valutato, in ordine di importanza: la qualità dell'impegno richiesto, il tempo dedicato e la categoria professionale posseduta.*

ART. 5 - CERTIFICAZIONE DEI RISULTATI, APPROVAZIONE DEL PROGETTO, LIQUIDAZIONE DEI COMPENSI

Ultimata la progettazione, il Responsabile unico del procedimento trasmette al Responsabile del Settore competente ovvero al Segretario Comunale qualora le due figure coincidano, una relazione finale contenente la proposta di liquidazione dei compensi, tenendo conto di eventuali ritardi o inadempimenti e proponendo, in tal caso, una riduzione complessiva degli incentivi riferita anche a singoli partecipanti al gruppo di lavoro.

Le quote eventualmente non attribuite a singoli componenti del gruppo possono, nel rispetto comunque dei tempi e della qualità della prestazione richiesta, essere attribuite, motivatamente, ad

altri componenti del gruppo di progettazione della stessa opera, anche in deroga alle percentuali di aumento del 10% previsto all'art. 4.

La liquidazione degli incentivi è disposta dal Responsabile di Settore competente, in accordo con il Segretario Comunale, successivamente all'approvazione, da parte dell'organo competente, degli elaborati progettuali.

La liquidazione sarà effettuata in due fasi:

- 1 la prima pari al 50% dell'importo dovuto, ad avvenuta approvazione del progetto;
- 2 la seconda a saldo, ad avvenuta emissione del certificato di ultimazione dei lavori.

Nessuna ripartizione viene operata qualora il progetto non venga approvato o nel caso in cui, ai fini della sua utilizzazione, debba essere modificato o integrato da terzi.

Gli incentivi legati alla predisposizione di strumenti urbanistici sono invece posti in liquidazione solo dopo l'approvazione da parte del Consiglio Comunale.

ART. 6 - MODIFICA DELLE PERCENTUALI DI INCENTIVAZIONE

Nel caso in cui, rispetto al Piano annuale delle opere pubbliche vengano apportate integrazioni che comportino un aumento della spesa del 50%, in sede di contrattazione decentrata si provvede all'esame delle percentuali di cui all'art.2, al fine di una loro eventuale ridefinizione, da applicarsi solo alle integrazioni in parola.

ART. 7 - ISCRIZIONE ALL'ALBO PROFESSIONALE

Ai sensi dell'art.17, comma 2, delle Legge 109/94, i progetti redatti dagli uffici dell'Amministrazione comunale sono firmati da dipendenti dell'Amministrazione stessa iscritti ai relativi Albi professionali o abilitati in base a specifiche disposizioni di legge.

Il Comune si assume l'onere relativo alla liquidazione delle spese per l'iscrizione ai componenti Albi Professionali.

Il Comune si assume altresì l'onere relativo alla stipulazione della polizza assicurativa per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione.

ART. 8 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Non potranno essere riconosciute somme, a valere sul fondo disciplinato dal presente regolamento, se non previste nel quadro economico dei progetti.

Il presente regolamento trova applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2000.

COMUNE DI MEDOLLA

(Provincia di Modena)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AD OGGETTO: Approvazione Regolamento per la disciplina del fondo per l'installazione della pannello fotovoltaico

PARERI AI SENSI DELL'ART.49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.8.2000, N.267

TECNICO

si esprime parere FAVOREVOLE sulla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto
si esprime parere NON FAVOREVOLE di regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto per i seguenti motivi:

24/9/2001

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CONTABILE

si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto.
si esprime parere NON FAVOREVOLE di regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto per i seguenti motivi:

atto NON HA RILEVANZA CONTABILE.

24/9/2001

IL RAGIONIERE CAPO

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI AI SENSI DELL'ART.239 DEL D.LGS. N.267/2000

si esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto
si esprime parere NON FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto per i seguenti motivi:

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to Rinaldi Enzo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Vienna Rocchi

La presente deliberazione viene:

- a) pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, in data 01/10/00 per quindici giorni consecutivi;
- b) comunicata ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. 267/2000, con nota prot.n. 2798 ;
- c) comunicata al Prefetto di Modena, ai sensi dell'art.135, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, con nota prot.n. _____ del _____ ;
- d) trasmessa al Difensore Civico, ai sensi art.127, comma 2, del D.Lgs. 267/2000, con nota prot.n. _____ in data _____ ;
- e) trasmessa al CO.RE.CO., ai sensi dell'art.27, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 con nota prot.n. _____ in data _____ ;
- f) trasmessa al CO.RE.CO., ai sensi dell'art.27, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 con nota prot.n. _____ in data _____ ;

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Vienna Rocchi

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo.

Medolla, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Vienna Rocchi

REGIONE EMILIA-ROMAGNA
Comitato di Controllo di Bologna

Pratica.n. _____
Controllata senza rilievi ai sensi dell'art.134, comma 1 del D.Lgs. 267/2000, nella seduta del _____ n. _____
Richiesta chiarimenti del CO.RE.CO ord.n. _____ in data _____
Risposta in data _____ Ricevuta il _____
Annullata parzialmente in data _____ prot.n. _____

IL SEGRETARIO
F.to _____

IL PRESIDENTE
F.to _____

COMUNICAZIONE DEL DIFENSORE CIVICO
(ai sensi art.127, comma 2, D.Lgs. 267/2000)

Prot.n. _____ del _____

IL DIFENSORE CIVICO
F.to _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____

- __ ai sensi dell'art.134, comma 3, D.Lgs. 267/2000;
__ ai sensi dell'art.134, commi 1 e 2, 39 e 40, D.Lgs. 267/2000.

Medolla, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA DEFINIZIONE DEL CALENDARIO ANNUALE DI ATTIVITA' E DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO DEL NIDO D'INFANZIA COMUNALE "PANDA" ART. 31 CCNL DEL 14/09/2000, a.s. 2014 /2015

Il nido comunale "Panda" di Medolla accoglie bambini e bambine di età compresa tra i sei mesi ed i tre anni ed ha finalità educative, di socializzazione e di sostegno alle famiglie così come previsto dalla L.R. 1/2000 e successive integrazioni e modificazioni.

Il servizio si è caratterizzato nel tempo come luogo di "benessere relazionale" nel quale bambini, genitori e personale trovano spazi e tempi per rapportarsi ed interagire.

Le caratteristiche gestionali ed organizzative del nido d'infanzia "Panda" per l'a.s. 2014/2015 prevedono 2 sezioni: una dei piccoli/medi ed una dei grandi

Il servizio educativo è progettato in modo funzionale, accogliente e dimensionato al numero di bambini che ospita; consente ad ogni piccolo di vivere un'esperienza ricca di stimoli e si impegna a realizzare le condizioni che ne favoriscano una crescita sana, orientata all'autonomia, nel rispetto dei tempi e delle caratteristiche di ciascun bambino con riguardo alle scelte delle famiglie.

L'anno educativo 2014/2015 è stato caratterizzato dall'impossibilità di assumere ulteriore personale e dalla ricollocazione di una educatrice ad altre mansioni.

CALENDARIO SCOLASTICO

Apertura Annuale:

Per l'anno 2014/2015, periodo di durata del presente accordo, il calendario di apertura e chiusura con i bambini è stato così definito:

- Apertura 01 settembre 2014
- Chiusura 31 luglio 2015

Per quanto riferisce le sospensioni si è fatto riferimento al calendario scolastico deliberato dalla Giunta Regionale in accordo con la scuola dell'infanzia statale.

SOSPENSIONI DI NATALE E PASQUA

Si è programmata una interruzione di due settimane per il periodo natalizio e di una settimana per il periodo pasquale, in sintonia con le altre istituzioni scolastiche locali, sentite le esigenze dei genitori rappresentanti del Comitato di gestione.

CHIUSURA DEL SERVIZIO PER PONTI

La definizione dei ponti, è stata decisa dal Comitato di Gestione eletto per l'anno scolastico 2014/2015

CALENDARIO ANNUALE DEL PERSONALE

39 settimane di lavoro frontale;

3 settimane di sospensione per Natale e Pasqua;

4 settimane di ferie durante il periodo di chiusura estivo;

1 settimana di lavoro non frontale corrispondente all'apertura dell'a.s. 2014/2015

3 settimane di lavoro integrativo frontale a seguito dell'applicazione del presente accordo (mese di luglio)

1 settimane di ferie ;

giornate di recupero del lavoro straordinario maturato negli precedenti

ORARIO DEL PERSONALE

L'orario di apertura del servizio è stato riorganizzato a seguito dell'esternalizzazione del servizio di prolungamento di orario con le seguenti modalità : dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 16.30 con rotazione interna del personale sia di ruolo che a tempo determinato.

7.30 – 13.00

8.30 – 16.30

9.00 – 16.30

9.30 – 17.00

ORARI TEMPO PARZIALE

7.30 – 13.00

7.30 – 12.00

8.30 – 12.00

9.00. – 12.00

L'orario di lavoro frontale con i bambini è stato di 31,15 settimanali articolati su cinque giorni lavorativi, comprensivi del pasto.

Per la gestione (attività integrativa) sono state previste ore 4,45 alla settimana.

Per i part time sono state previste n. 04 ore di gestione

MONTE ORARIO ATTIVITA' INTEGRATIVE

Il monte orario attività integrative (programmazione, documentazione, valutazione, formazione, aggiornamento, collaborazione con organi collegiali e famiglie) viene determinato in 4,45 ore di gestione alla settimana per 42 settimane lavorative = 200 ore annue complessive(ad esclusione delle sospensioni e ferie).

In caso di malattie o ferie verranno detratte solo le ore di gestione che effettivamente avrebbe svolto l'educatore se fosse stato in servizio (esempio se durante la malattia delle educatrici il collettivo non ha realmente svolto riunioni , aggiornamenti ecc... non si detrarrà nulla in quanto il suo orario non avrebbe comunque compreso ore di gestione come infatti succede per le colleghe normalmente in servizio per quel periodo).

SOSTITUZIONE DEL PERSONALE DUCATORE

L'a.,s. 2014/2015 si è caratterizzato dall'impossibilità di effettuare sostituzioni di personale.

L'organizzazione ha previsto che una delle educatrici provvedesse a sostituire il personale in caso di assenza, anche se di norma :

- a) In caso di assunzione temporanea di durata annuale o multipla di essa: vengono applicate al personale educatore ed ausiliario le stesse modalità contrattuali previste per il personale assunto a tempo indeterminato
- b) Per i periodi di assunzione più brevi:
 - Orario frontale con i bambini ore 32,30
 - Pausa pasto 1,30
 - Gestione 2 ore per il personale a tempo pieno e 1 ora per i tempi parziali (per collettivi di sezione pedagogici feste , corsi di aggiornamento pari a circa 20/25 ore annue)

Non viene applicata la sospensione per il periodo natalizio e pasquale

RAPPORTO NUMERICO

Un adeguato rapporto numerico tra educatore e bambini è uno dei principali elementi che concorrono a determinare la qualità dei servizi secondo la normativa regionale vigente e dell'orario di apertura del servizio.

Per l'a.s. 2014/2015 i bambini accolti sono stati 40 così suddivisi:

medi /piccoli. N. 17

medi/grandi: n. 23

FERIE

Le ferie sono state fruita secondo la seguente modalità:

1 settimana tra giugno e luglio e 4 settimane ad agosto 2015

CUOCA

A causa dell'assenza della cuoca titolare, l'aiuto cuoca ha sostituito in tutto il servizio. Un'ausiliaria è stata posta a supporto del centro pasti a tempo parziale.

E' stato poi esternalizzato il servizio di lavaggio delle stoviglie e la pulizia di una sezione di nido

PERSONALE AUSILIARIO

Ore lavorative 36/36 ore comprensive di pasto (vedi paragrafo successivo riferito al pasto)

SOSTITUZIONE DEL PERSONALE AUSILIARIO

In casi di malattia o ferie della cuoca la sostituzione viene effettuata da un'inseriente abilitata.

La sostituzione del personale inserviente in occasione di assenze o ferie viene concordato con il responsabile del servizio tenuto conto delle reali esigenze del servizio e delle disponibilità finanziarie previste annualmente nel PEG per il personale del nido.

Durante la chiusura estiva il personale di ruolo sarà tutto collocato in ferie, con riserva di rientro, in tempo utile per le pulizie generali della struttura se non sono state fatte in precedenza durante la settimana di chiusura del nido.

PASTO

A) Per le educatrici il pasto viene consumato al di fuori delle 30 ore lavorative settimanali con i bambini senza interruzione del servizio.

B) Per il personale ausiliario il pasto è compreso all'interno dell'orario di servizio . Si conviene che il pasto sia fornito in forma gratuita sia al personale educatore che ausiliario e di cucina, con le modalità orarie prima richiamate.

Resta inteso che la gratuità non dovrà comportare ulteriore aggravio di lavoro per il personale di cucina.

LUGLIO 2015

Il nido d'infanzia "Panda" ha funzionato anche nel mese di luglio 2015. Il servizio è stato fruito da n. 25 bambini

FINANZIAMENTO ACCORDO

Per il finanziamento del presente accordo relativo al calendario annuale di attività e della presentazione di lavoro del nido di infanzia "Panda" viene prevista la somma annua di :

€ 300,00 per il personale educativo

€ 200,00 per il personale ausiliario e di cucina