COMUNE DI ARIANO NEL POLESINE

- Provincia di Rovigo –

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATA INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI 2012-2013

IPOTESI

sottoscritta il 4.12.2012

Titolo I°
Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "**La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali".** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:

a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali,** nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:

- miglioramento della funzionalità dei servizi;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
- prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;

c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004)**;**

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ariano nel Polesine e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**

3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4**.** Il presente contratto ha validità per **gli anni 2012 – 2016** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far data **dal 1.1.2013 i**n applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da**:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
   a) **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata**.**
   c) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale **non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.**

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:
   "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile**
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**
   Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
   Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**
4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione** di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU** ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, **non sia stata raggiunta alcuna intesa.**
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di **correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti** ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. **I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.**
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, **assumere autonome iniziative** né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro,** le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.

2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8 - Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax. e/oposta elettronica e/o posta elettronica certificata,** alla controparte.
2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.**
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni.** Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti,** individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9 - Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.**
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.**
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
   a. linee di organizzazione dei servizi;
   b. innovazione tecnologica degli stessi;
   c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.
   Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica o posta elettronica certificata.

Art. 10 – Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 11 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite,** senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.**
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea,** nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabil**i nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 12 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i rappresentanti delle associazioni sindacali rappresentative, hanno **diritto di affiggere,** in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna.**
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet.**
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail.**
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o e-mail o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Forme di partecipazione

Art. 13 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 l'amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.**
2. Fatte salve le **responsabilità previste** dal citato art. 57 del D.Lgs 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**
3. Il comitato **informa tempestivament**e le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004

TITOLO V°

Disposizioni diverse

Art. 14 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l''Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 15 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali,** nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2012 - 2013, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne,** o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto;** per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor,** individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;

- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
   - favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
   - favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
   - favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione;**
   - favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività,** di **valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
   - favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
   - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
   - favorire la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, **del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il **servizio di protezione/prevenzione** se istituito;
   - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
   - favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.**
Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico**, **fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art.16 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali** o **della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative** come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di **esternalizzazione di pubblici servizi**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art 17 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2012 il fondo** destinato alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro in € 5.210,00.= (salvo disposizioni diverse previste da normative di legge);

2. **Nel fondo** di cui al comma 1 **non rientrano** le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle **consultazioni elettorali**, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con **finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).**
3. **Sono escluse** altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. **208 del D.Lgs 285/1992** e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale**, nonché a progetti di **potenziamento dei servizi notturni** e di **prevenzione delle violazioni** di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile degli uffici e dei servizi.**
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
6. A **domanda del dipendente** il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potrà essere recuperato** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.

TITOLO VI°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 18- Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle Categorie A, B e C** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate.**
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile,** per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti**:

	Attività professionale svolta	**n. addetti**
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di autista di scuolabus	2
2		
3		
	TOTALE	**2**

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad **un importo mensile lordo** di:

	Attività professionale svolta	**Importo annuale**
	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di autista di scuolabus	€ 360,00

Tale importo è **corrisposto mensilmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio,** calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, lo stesso importo è **proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.**

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 19 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:
   a) le prestazioni lavorative svolte **in turnazione,** ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere **distribuite nell'arco del mese** in modo tale da far risultare una **distribuzione equilibrata e avvicendata** dei turni effettuati in orario **antimeridiano, pomeridiano** e, se previsto, **notturno**, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
   b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un **orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore**;
   c) i **turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese**, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le **22 e le 6 del mattino;**
   d) al personale turnista è corrisposta una indennità che **compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro** i cui valori sono stabiliti come segue:
   - **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   - **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
   - **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
   e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di **effettiva prestazione di servizio in turno.**
2. Considerato che **è stato istituito il turno per i seguenti i servizi** ……, ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

	Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
	==========	=====	=======
2			
	TOTALE		**€** =========

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 20 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio,** in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
   a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per **l'integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per

il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);

b) è quantificata in complessive **€ 30 mensili** (art. 41del 22.1.2004);

c) compete solo per **i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**

1. Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:
2.

	Prestazioni lavorative soggette a rischio	**n. addetti**	**Somma prevista**
1	Attività prestata nello svolgimento di mansioni di lavori di manutenzione stradale e di segnaletica, lavori di fogne, adibizione officine	3	€ 360,00
2			
	TOTALE		**€ 360,00**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 21 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di **reperibilità,** in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
   a) corrisposta in relazione alle esigenze di **pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;**
   b) quantificata in **€ 10,32** lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato **(€ 20,65)** in caso di reperibilità cadente, in **giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;**
   c) non può essere superiore **6 periodi al mese per dipendente**;
   d) se il servizio **è frazionato**, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente **ridotta in funzione della sua durata oraria** con applicazione sull'importo così determinato di una **maggiorazione del 10%**;
   e) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
   f) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
   g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello **stipendio del mese successivo** a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti** dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento **l'indennità per reperibilità non é corrisposta.**
4. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

	Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	**n. addetti**	**Somma prev.**
	==========	====	€ ======
	TOTALE		**€ ======**

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale,** con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 22 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** non superiori a **€ 4.000,00.=** e risponda **di tale maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
2. Per **servizio** deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio economato).
3. L'indennità è calcolata **e liquidata** mensilmente e compete per **le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**
4. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € **0,52** giornaliere ed un massimo di €. **1,55** sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000,** diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
5. Tale **indennità è graduata** in relazione **all'importo medio mensile di cassa** che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	**Importo medio mensile del servizio**	**Indennità annua individuale**
Economato	€ 500,00	€ 516.46
	€	€

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

Servizio	**n. addetti**	**Somma prevista**
Economato	1	€ 516,46
		€
TOTALE		**€ 516,46**

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 23 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. L'indennità per **orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno,** in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000**,** è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro **in assenza di turnazione:**

a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **20%**;
b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del **30%.**

2. L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta **per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile;**

3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

Art. 24 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità,** con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 2.500.**
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	€ ======
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€ 1.500,00.=
b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture)	€ 2.500,00.=
c) Attività di staff considerata di particolare rilievo per l'organizzazione dell'ente.	€ =======

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva **fissa e ricorrente** ed è erogata in **quote mensili.**
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** tra quelle indicate al comma 3.
6. L'importo dell'indennità **è decurtato,** come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
7. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**
8. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Tipo	Specifica responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	dei procedimenti di competenza dei servizi	C.5	1	€ 2.500,00

	Demografici (Toponomastica, Stato Civile, Leva)			
b)	dei procedimenti di competenza dei servizi Demografici (Toponomastica, Stato Civile, Leva)	C.1	1	€ 1.500,00
c)	dei procedimenti di competenza del servizio economico-finanziario	C.5	1	€ 1.500,00
d)	dei procedimenti di competenza del Servizio gestione del Territorio – Servizio Urbanistico. Istruttoria preliminare pratiche edilizie, C.D.U. Attestazioni, Notifiche frazionamenti	C.5	2	€ 3.000,00
	TOTALE			**€ 8.500,00**

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

Art. 25 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con **atto formale** le **specifiche responsabilità**, nonché i **compiti e le funzioni,** così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista **una indennità, cumulabile** con quella del precedente articolo nella misura **massima di € 300 annuali.**
2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ ====
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ ====
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ ====
e) Formatore professionale	€ ====
f) Responsabile di archivi informatici	€ ====
g) Ufficiale giudiziario	€ ====
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ ====

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita **più di un'indennità per specifiche responsabilità** di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata **semestralmente.**
5. L'importo dell'indennità **è decurtato** nel solo caso si **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.**
7. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a)	==========	====	=======	€ =========
b)	Ufficiale Elettorale	C.5	1	€ 300,00.=
c)	==========	====	=======	€ =========
d)	==========	====	=======	€ =========
e)	==========	====	=======	€ =========
f)	==========	====	=======	€ =========
g)	==========	====	=======	€ =========

h)	==========	====	=======	€ =========
	TOTALE			**€ 300,00.=**

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

Art. 26 - Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1 Per il pagamento al personale **incaricato di posizione organizzativa delle retribuzioni di posizione e di risultato,** nei limiti di cui all'art. 10, commi 2 e 3 del CCNL del 31.3.1999, in relazione allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sono previste le seguenti risorse:

€ 48.417,74.==

2. L'**indennità di posizione** è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è **decurtata** in caso si assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
3. Alle posizioni organizzative, **limitatamente alla retribuzione di risultato**, comprese le P.O. cui è stato conferito, negli enti privi di dirigenza, l'incarico per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile degli Uffici e dei Servizi **si applica** il sistema di valutazione vigente compreso la **disciplina relativa alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 27 - Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per la durata del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
   a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale** delle **quattro categorie** o delle **posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3,** con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
      - per la categoria A dalla posizione **A1 alla A5;**
      - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;
      - per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;
      - per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;

   b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo**;**
   c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004.non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
   d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare:
      - per le selezioni relative alla **categoria A** e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella **iniziale** delle categorie **B e C** accanto alla **valutazione delle prestazioni** ricorrono il criterio **dell'esperienza professionale acquisita** ed il criterio **dell'arricchimento professionale** anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano **adeguatamente semplificati** in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

- per i passaggi alla **2^ posizione economica**, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai **risultati ottenuti**, alle prestazioni rese con più elevato **arricchimento professionale**, anche conseguenti ad **interventi formativi e di aggiornamento** collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- per i passaggi **all'ultima posizione economica delle categorie B e C** nonché per la progressione all'interno della categoria **D** secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:

· **diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte,** con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

· **grado di coinvolgimento** nei processi lavorativi dell'ente, **capacità di adattamento** ai cambiamenti organizzativi, **partecipazione effettiva** alle esigenze di flessibilità;

· **iniziativa personale** e **capacità di proporre soluzioni** innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti,** in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative **schede di valutazione** inerenti i **comportamenti professionali attesi** di cui al successivo art. 29, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile,** tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a. ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione **un'anzianità di servizio di trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione**.** Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

b. la **progressione economica è attribuita** ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art.29.

c. per stabilire **il punteggio di ciascun dipendente** in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata **la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio **per maternità**, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

d. **l'effettiva attribuzione** della progressione orizzontale è, comunque, **subordinata** al raggiungimento di una **valutazione minima di 7/10** ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio;

e. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con **più anzianità di servizio nella posizione economica**, nel caso di ulteriore parità al più anziano **di età**;

f. le progressioni hanno decorrenza dal **1° gennaio**. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la **precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale**.

6. Qualora l'Amministrazione ritenga, in via prudenziale, di assumere la posizione espressa a più riprese dalla Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, che considera le **progressioni orizzontali** comprese nelle "progressioni di carriera comunque denominate", che, in applicazione dell'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, **producono** nel triennio 2011 – 2013 effetti **esclusivamente giuridici e non economici,** oppure ritenga che le stesse progressioni siano egualmente precluse per il medesimo triennio dal disposto del comma 1, dello stesso art. 9, che prevede che il **trattamento economico ordinariamente spettante,** compreso quello accessorio, nel periodo indicato **non possa**

superare quello del 2010, oltre, ovviamente a non destinare per il 2012 alcuna risorsa per l'applicazione dell'istituto in parola, conviene di corrispondere il trattamento economico relativo alla progressione orizzontale di cui al presente articolo con **decorrenza 1° gennaio 2014.**

Art. 28 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.**
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun servizio secondo i seguenti criteri**:
   a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
   b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

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

c) le **risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni servizio,** in tal modo si ottiene **il budget di risorse assegnato a ciascun servizio**.

4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun servizio** e **la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.
   Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :
   a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
   b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
   c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli** interventi;
   d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
   e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
   f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
   g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.
   I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell' attività** assegnata a ciascun dipendente.
5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato

aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. **Alla performance organizzativa** è destinato **il 80%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

   a) il 5**0%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente,** valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

   b) il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa del servizio di appartenenza,** valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

   c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione;.**

   d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b). Gli **eventuali risparmi** andranno ad integrare nell'anno successivo il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

   e) entro il mese di **marzo/aprile** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.

7. Il restante **20%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):

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

A - valutazione compresa tra	**B** – Risorse performance individuale
90% e 100% attribuibile	100%
60% e 89,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

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

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

   Dove:
   R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;
   S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;
   B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;
   r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

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

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

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

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

€ 31.860,43.=

Art. 29 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può **avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi** o, alle condizioni previste, **mediante contratti individuali**. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".
   Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge,** in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia **disciplinato dal presente contratto.**
   Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini **le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.**

2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI,** all**'avvocatura interna,** alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2*bis* del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1º gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 30 - Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per ls produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività anno 2012, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad **€ 79.860,43.0;**

3. Le **somme non utilizzate** o **non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .

4. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate al precedente art. 31 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

TITOLO VII°

Disposizioni finali

Art. 31 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale **temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita **un'indennità pari a € 25 mensili** strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso la stessa unione.** E' **escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
3. A favore dei dipendenti **assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione** tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività **costituito presso l'ente utilizzatore**. E' escluso dalla corresponsione di **tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa** cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004,

Art. 32 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in **distacco sindacale** ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire **l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento** al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della **progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.**
2. Per dare concreta attuazione **all'attribuzione delle risorse** destinate alla valutazione della **performance individuale** del dipendente in distacco sindacale viene convenzionalmente attribuita la **valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) mentre ai fini della progressione orizzontale è convenzionalmente attribuita **la valutazione media** della categoria di appartenenza (o posizione di accesso) di cui al precedente art. 29.
3. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 33 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma1.

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

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

RISORSE PER LE POLICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - (ANNO 2012)		
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' (ART. 32 C.2 CCNL 2002/2003)		
C. 2	RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' DETERMINATE NELL'ANNO 2003	€ 84.750,98
ART.32 C.1 CCNL 2002/2003	0,62% MONTE SALARI 2001	€ 4.346,47
ART.32 C.2 CCNL 2002/2003	0,50% MONTE SALARI 2001	€ 3.505,22
ART.4 CCNL 09/05/2006 (2004/2005)	0,50% MONTE SALARI 2003	€ 3.070,56
	TOTALE A)	€ 95.673,23
RISORSE INTEGRATIVE VARIABILI (ART. 32 C.3 CCNL 2002/2003)		
ART.15 C.1 LETT.M) CCNL 01/04/99	RIDUZIONE 3% COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO	€ 161,13
ART.15 C.1 LETT.M) CCNL 01/04/99	EX COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO PERSONALE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 516,46
ART.15 C.1 LETT.K) CCNL 01/04/99	PROGETTAZIONE (ART.18 L. N°109/1994)	€ 20.000,00
ART.15 C.1 LETT.K) CCNL 01/04/99	TRIBUTI (ART.59 C.1 LETT. p) D.LGS. N°446/1997)	€ 10.000,00
ART.15 C.1 LETT.K) CCNL 01/04/99	ISTAT	€ 5.000,00
ART.15 C.1 LETT.K) CCNL 01/04/99	COMPITI ATTRIBUITI DAL D.LGS. N.30/07 X DISCIPLINA DIRITTO SOGGIORNO CITTADINI U.E.	€ 700,00
ART.15 C.5 CCNL 01/04/99	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CORRELATI AD AUMENTO DELLE PRESTAZIONI	€ -
	TOTALE B)	€ 36.377,59
	TOTALE IN BILANCIO A) + B)	**€ 132.050,82**

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

3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Risorse Stabili	€ 95.673,23
Risorse Variabili	€ 36.377,59
Somme non Utilizzate nell'anno precedente	€ ==
TOTALE FONDO art. 31 CCNL 22.1.2004	€ **132.050,82**

4. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività sono state **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento **dell'indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio di seguito elencato:

RISORSE DETRATE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE relative agli anni 2000-2001-2002-2003-2004	€ 41.470,67
INDENNITA' DI COMPARTO – Art. 33 del CCNL 22.1.2004	€ 10.719,72