

**ACCORDO**  
**del personale non dirigente**  
**PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**  
**per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**ANNO 2011**

Oggi 30 dicembre 2011 alle ore 9.30 la delegazione di parte pubblica e quella sindacale hanno concluso la trattativa relativa alla destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2010 e hanno sottoscritto la relativa ipotesi di accordo sulla base delle "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'area dirigenza e per i dipendenti - anno 2011" con la deliberazione della Giunta Comunale n° 376 del 28 novembre 2011.

A seguito di autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n 429 del 29.12.2011 la delegazione di parte pubblica e la parte sindacale si sono incontrate oggi, 30 dicembre 2011 alle ore 11.00 per la sottoscrizione dell'accordo allegato di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2011.

**Delegazione di parte pubblica rappresentata da (G.C. n°277 8.9.2011)**

*Presidente*

Dott. Fausto PAVIA – Segretario Generale – *presente*

*Componenti*

Dott. Raffaello BARBIERI – Dirigente Settore Sviluppo Locale e Promozione della città - Politiche attive del lavoro (interim Avvocatura, Segreteria, Organizzazione) – *presente*

Dott. Ugo ESPOSITO – Dirigente Settore Polizia Municipale – *presente*

Dott.ssa Cinzia MIGLIETTA – Dirigente Settore Risorse Finanziarie – *presente*

Dott.ssa Giuliana PEZZANA – Settore Sportello Unico, Attività Produttive e Edilizia Privata - *presente*

Arch. Giuseppe POMERO – Dirigente Settore Pianificazione Urbanistica - *presente*

Dott.ssa Elena UGHETTO – Settore Istruzione e Servizi Culturali (interim Servizi Sociali, Sport) - *presente*

Dott. Alberto VARETTO – Settore Servizi Informativi e Demografici Gare e Appalti (interim Personale) - *presente*

**Delegazione trattante di parte sindacale**

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di Categoria firmatarie del CCNL,

CGIL /FP	<i>presente</i>	CECILIA POLI
CISL /FP	<i>presente</i>	GIOVANNI QUARTARONE
UIL /FP	<i>presente</i>	RENATO BJA
DICCAP	<i>presente</i>	PIERO PRINUCCI

Letto, confermato e sottoscritto

Parte pubblica

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Parte sindacale

FPCGIL *[Signature]*  
UIL FP *[Signature]*  
CISL FP *[Signature]*  
DICCAP *[Signature]*  
RSU *[Signature]*  
CGIL *[Signature]*

## ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2011

### Quadro normativo e contrattuale

In data 11.1.2005 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Moncalieri, per il quadriennio normativo 2002 -2005, al quale si fa riferimento in assenza di contratto decentrato integrativo per il quadriennio successivo.

Il predetto 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 quali:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 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", in particolare artt. 16, 23 e 31
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6
- 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, 2bis, 17 e 21
- Regolamento di direzione adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 229 del 1 settembre 2010;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.414 del 15 dicembre 2011.
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009

### Ambito di applicazione

Il presente accordo, ai sensi dell'art. 5 CCNL 1.4.99, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.1.2004, ed in conformità alle disposizioni del Dlgs n. 150/2009, si applica al personale non dirigente del Comune di Moncalieri, fatto salvo il personale a tempo determinato al quale si applicano esclusivamente gli istituti contrattuali direttamente riconosciuti dal contratto nazionale, come previsto nell'art. 2 del CCIA 11.1.2005.

Il presente accordo dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2011 tra i vari istituti contrattuali.

### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue and red ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large blue signature, a red signature, and several other initials and signatures in both colors. The date '2/1/11' is written in red ink on the right side.

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- f) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- g) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- h) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- i) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- j) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### **Destinazione delle risorse decentrate**

Le parti prendono atto delle risorse decentrate stabili e variabili dell'anno 2011 destinate alla contrattazione decentrata, come risultanti dal prospetto **allegato A**.

Confluiscono nel fondo le risorse di cui all'art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.99 e art. 52 CCNL 14.9.2000 negli importi previsti e impegnati nel PEG annuale a tale finalità e per gli importi riepilogati in tabella .

La destinazione delle risorse disponibili per le varie finalità, di cui all'art. 17 CCNL 1.4.99, derivante dal presente accordo è indicata nell'**allegato B**.

Ogni somma è destinata a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate; ogni somma residua di parte stabile o variabile è destinata a produttività collettiva.

3

Le riduzioni del fondo ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del dlgs 15 luglio 2010, n. 78/2010 convertito nella legge 30/7/2010, n. 122, costituiscono economia di bilancio, saranno operate tenendo conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione; saranno definite nell'anno 2012 e la contrattazione provvederà all'integrazione del contratto rispetto alle destinazioni effettive.

Le riduzioni relative al trattamento economico nei primi 10 giorni di malattia, derivanti dalla applicazione dell'art. 71, d.l. 112/2008 convertito nella legge 133/2008, costituiscono economia di bilancio.

Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 e comma 5 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) rese disponibili per l'anno 2011 con deliberazione G.C. n° 192 del 13 giugno 2011 e con deliberazione G.C. n° 420 del 19.12.2011, sono specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi di performance individuati ed elencati, tra i quali è incluso il servizio sgombero neve, il servizio di pronto intervento, il servizio estivo asili nido:, il servizio di continuità del CED.

L'utilizzo di tali risorse è subordinato alla verifica di realizzo degli obiettivi di performance

### Istituti di carattere stabile

Il totale delle risorse stabili residue alla data del 1.1.2011 è pari a €. **51.957,43** che vengono destinate al finanziamento di istituti di natura variabile per l'anno 2011, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie.

Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti di carattere stabile, potranno essere a consuntivo utilizzate per il finanziamento di altri istituti variabili, e comunque per la remunerazione della produttività.

### Istituti contrattuali con carattere di variabilità ed eventualità

- **Art. 17, comma 2 lett. a) ) CCNL 1.4.99)**

**Incentivazione della produttività** : La somma destinata presunta (€. **86.754,58 oltre a €51.957,43** quale presunto importo residuo delle risorse stabili, **per complessivi 138.774,70**) a produttività potrà variare in relazione alle diverse somme, rispetto alla previsione teorica, che siano risultate a consuntivo necessarie per il pagamento degli altri istituti contrattuali, fermo restando che ogni somma residua disponibile di parte stabile o variabile (resti) andrà ad incrementare la cifra inizialmente destinata con il presente accordo a compensare la produttività.

Anche per l'anno 2011 il personale a tempo determinato non è destinatario dei compensi per la produttività.

Il sistema permanente di valutazione, adottato sulla base dei criteri concertati preesistente e in uso fino all'anno 2010, è sostituito dal nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto di concertazione conclusa in data 30 novembre 2010 e approvato con deliberazione G.C. n 414 del 15 dicembre 2011 ad oggetto "Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150" ad integrazione dell'attuale regolamento di direzione con i Capi 8, 9 e 10 e gli allegati A e B.

I criteri generali di incentivazione del personale definiti nel CCIA 11.1.2005 sono sostituiti dai seguenti :

**Criteri generali per il sistema di incentivazione del personale e per la ripartizione delle risorse destinate agli incentivi di produttività, per i dipendenti in servizio a tempo indeterminato.**



4

### Criteria per l'assegnazione degli obiettivi

I compensi di produttività si erogano previa verifica della realizzazione degli obiettivi, come stabilito dal nuovo sistema di valutazione permanente denominato *sistema per la misurazione e valutazione della performance* ai sensi del dlgs 150/09, distinguendo tra:

#### 1. OBIETTIVI DI SETTORE

a. Obiettivi assegnati al settore / servizio di appartenenza

#### 2. OBIETTIVI SPECIFICI INDIVIDUALI O DI GRUPPO assegnati al dipendente, quali:

a. Partecipazione a progetti / iniziative trasversali o ad altri specifici progetti speciali

b. Partecipazione individuale e/o di gruppo agli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza

#### 3. COMPETENZE OBIETTIVO – qualità della prestazione

a. Comportamenti organizzativi, competenze professionali specifiche e trasversali richieste al dipendente, in relazione alla posizione di lavoro assegnata e alla categoria di inquadramento.

### Criteria per la ripartizione e assegnazione del fondo ai settori

Il fondo destinato a incentivare la produttività, valutata ai sensi del dlgs 150/09, viene ripartito tra i settori secondo criteri quantitativi (numero dei dipendenti).

Per l'anno 2011, anno in cui gli obiettivi individuali non sono stati assegnati in modo formale ai dipendenti, per calcolare il numero dei dipendenti impiegati a tempo parziale si seguono i seguenti criteri: il p.t. inferiore o uguale al 50% vale 0,5. Il p.t. superiore al 50% vale 1.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance definisce gli elementi di cui il nucleo di valutazione deve tener conto per pesare gli obiettivi programmati nel PEG. Il peso di ciascun obiettivo deve essere noto a inizio esercizio (con l'approvazione del PEG).

Il fondo e' definito a preventivo e riconteggiato a consuntivo.

### Criteria per la determinazione degli incentivi economici

Il sistema di valutazione permanente stabilisce i fattori sui quali si basa la valutazione individuale. La valutazione e' espressa previa certificazione del grado di realizzo degli obiettivi individuali, di gruppo e del settore di appartenenza.

#### *Verifica della realizzazione degli obiettivi del settore di appartenenza*

Il grado di realizzo degli obiettivi programmati nel PEG, assegnati dalla giunta a i dirigenti, e' espresso da un punteggio che varia da 0 a 100, certificato a consuntivo secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### *Valutazione del contributo individuale alla performance del settore*

Il contributo dato dal dipendente al raggiungimento della performance del settore e' valutato dal dirigente, come stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### *Valutazione degli obiettivi specifici individuali e/o di gruppo*

Il grado di realizzo degli obiettivi specifici individuali e/o di gruppo assegnati dal dirigente al dipendente e' espresso da un punteggio che varia da 0 a 100 certificato a consuntivo secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance

#### *Valutazione delle competenze – qualità della prestazione*

La verifica e' assegnata al dirigente, sulla base di una scheda che riassume le competenze richieste al dipendente, mirate principalmente a valutare il livello qualitativo della prestazione.

A series of handwritten signatures and initials in blue and black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

Il punteggio che esprime la valutazione di ciascuna competenza varia da 0 a 100, secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### Valutazione complessiva individuale

Si basa su una scheda riepilogativa dei fattori oggetto di valutazione (obiettivi e competenze), diversamente pesati secondo quanto stabilito nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance. E' espressa dalla somma dei punteggi di valutazione di ciascun fattore, ponderati.

#### Rilevazione della presenza in servizio

Della presenza in servizio si tiene conto unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

Il punteggio che esprime il contributo alla performance del settore (e/o del gruppo) e' pertanto espresso tenendo conto anche alla presenza in servizio del dipendente, sulla base dei dati forniti dal servizio personale (presenza in servizio = giorni di lavoro + ferie godute nell'anno).

La presenza in servizio non e' un elemento di cui tener conto nel valutare il grado di realizzo degli obiettivi individuali assegnati esplicitamente al dipendente, misurato da uno o piu' indicatori e valori di realizzo a consuntivo.

Solo nel caso di mancata assegnazione di obiettivi individuali, ai dipendenti assunti nel 4° trimestre e ai dipendenti cessati nel corso del 1° trimestre o ai dipendenti che non abbiano prestato almeno un mese di servizio effettivo per tutto l'anno non viene erogato alcun premio di produttivita', in considerazione del limitato apporto alla performance dell'UO di appartenenza.

#### Criteri di computo del premio, a consuntivo

I premi si determinano suddividendo il budget complessivamente destinato all'incentivazione della produttivita' (performance) in proporzione alla valutazione individuale espressa, senza applicare alcun arrotondamento.

Il grado di realizzo degli obiettivi del settore di appartenenza (performance organizzativa) alla cui realizzazione il dipendente contribuisce hanno effetto sulla sua valutazione individuale nei termini stabiliti dal sistema di valutazione.

Utilizzando questo sistema di calcolo non si determinano resti per effetto della valutazione individuale.

I resti che si determinano per effetto della valutazione vengono mantenuti all'interno del fondo per la produttivita' dei dipendenti e ridistribuiti in proporzione alla valutazione espressa tra tutti i dipendenti dell'ente.

Le economie che si determinano sul fondo di posizione e risultato delle posizioni organizzative in conseguenza alla valutazione espressa vengono portate a incremento del fondo destinato alla produttivita' dei dipendenti.

#### Tempi di erogazione dei premi

I premi sono erogati entro il mese di luglio

#### Contestazioni del valutato e procedura di conciliazione

In merito alla valutazione espressa complessivamente dal dirigente, il dipendente potra' presentare richiesta di riesame al proprio dirigente entro i 10 gg. successivi alla ricezione della scheda. Il dirigente dovra' pronunciarsi entro 10 giorni.

Il valutato potrà anche richiedere l'attivazione della procedura di conciliazione, ai sensi del regolamento per la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **Criteri per la correlazione tra produttività e incentivi a destinazione vincolata**

A decorrere dall'anno 2012, nell'assegnare gli obiettivi ai dipendenti, il dirigente tiene conto del carico di lavoro derivante dai progetti, dai lavori e dalle iniziative incentivate a norma di legge (incentivi a destinazione vincolata finanziati ai sensi art 15 c1 lett k CCNL 1.4.1999) e, nei casi in cui questi rappresentino il risultato più significativo delle prestazioni rese, ridimensiona adeguatamente la partecipazione dei dipendenti agli altri obiettivi del settore.

Ai fini della correlazione fra gli incentivi previsti ex art 27 CCNL 14.9.2000 e le indennità di risultato si conferma l'accordo sottoscritto il 17 aprile 2003 che prevede: l'indennità di risultato e' corrisposta per intero se la liquidazione dei compensi professionali, nel corso dell'anno, non ha superato i 10.000,00 euro al lordo delle ritenute di legge e con esclusione di quelli erogati in seguito al recupero effettuato dalla parte avversa soccombente. Quando si superino i 10.000,00 euro, l'indennità di risultato e' ridotta del 30%.

Solo per l'anno 2011, ai fini della correlazione fra gli incentivi a destinazione vincolata finanziati ai sensi dell'art 15 c1 lett k CCNL 1.4.1999 e i premi di produttività (esclusi gli incentivi ex art 27 CCNL 14.9.2000 già disciplinati come sopra) si conferma quanto stabilito dall'art 7 del contratto decentrato integrativo del 11 gennaio 2005.

### **Accordo speciale limitato al periodo di introduzione iniziale del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

L'introduzione iniziale del sistema segue le regole concertate e recepite nel regolamento sul *sistema per la misurazione e valutazione della performance* con una norma transitoria, introdotta allo scopo di garantire il diritto dei dipendenti alla trasparenza del ciclo di gestione della performance.

La sperimentazione ha la durata di due anni, dal 2011, ed e' dedicata al miglioramento e alla messa a punto del sistema e della banca dati delle competenze.

L'Amministrazione si impegna affinché siano assicurati ai dipendenti e alle OO-SS – RSU spazi di confronto per l'adeguamento e il miglioramento del sistema per tutta la durata della sperimentazione.

### **Incentivi specifici derivanti da accordi esistenti:**

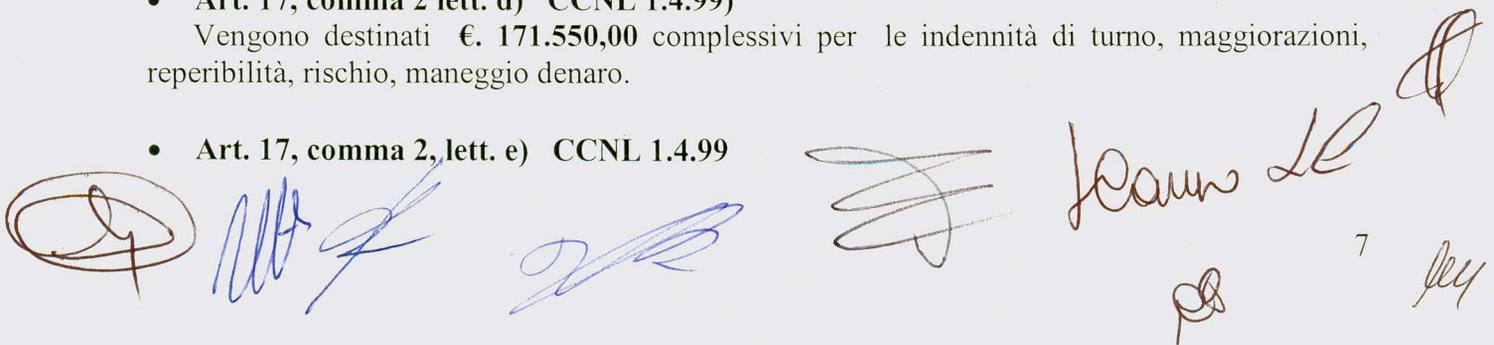
Si conferma l'incentivazione delle settimane ulteriori rispetto alle 42 di calendario scolastico fissata per gli anni scolastici 2008-2009, 2009-2010 negli asili nido in € 100,00/settimana, anche per l'anno scolastico 2010/2011.

Si confermano gli incentivi previsti per il progetto neve, ced e pronto intervento.

- **Art. 17, comma 2 lett. d) CCNL 1.4.99)**

Vengono destinati € 171.550,00 complessivi per le indennità di turno, maggiorazioni, reperibilità, rischio, maneggio denaro.

- **Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.99**



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the document.

Vengono destinati €. 17.500,00 per il riconoscimento delle attività svolte in condizioni disagiate riconosciute per gli esecutori degli asili nido, gli operai che operano su strada e per il disagio sportello.

- **Art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 1.4.99**

Le parti per l'anno 2011 prevedono di destinare al riconoscimento delle particolari responsabilità e all'indennità relativa (art. 17, comma 2 lett.f) CCNL 99), la somma massima teorica di €. 24.030,00 da destinare al numero massimo di 30 posizioni, stabilendo per l'anno 2011 che l'indennità sia pari a annui lordi €. 890,00;

Si destinano €. 8.500,00 per le particolari responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. i).

- **Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.99 - art. 27 e art. 54 del CCNL 14.9.2000**

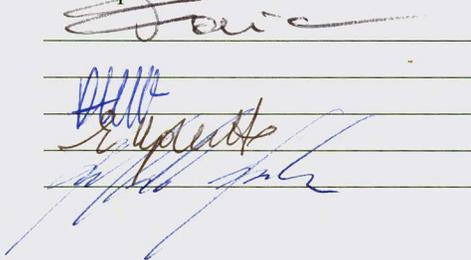
Sono destinate le somme che, sulla base di specifiche disposizioni di legge ( Fondo legge Merloni per LLPP e urbanistica, ICI; art. 2, comma 11, legge 244/08, etc) vengono impegnate annualmente nel PEG quali incentivazioni di prestazioni o di risultati (art. 15, comma 1, lett. k), e che sono destinati in base agli art. 27 (incentivi avvocatura) e 54 (incentivazione messi) del CCNL 14.9.2000 pari a €. 68.189,50

Le parti concordano sulla necessità di riesaminare l'attuale disciplina prevista per le indennità contrattuali, ferme restando le vigenti norme in materia.

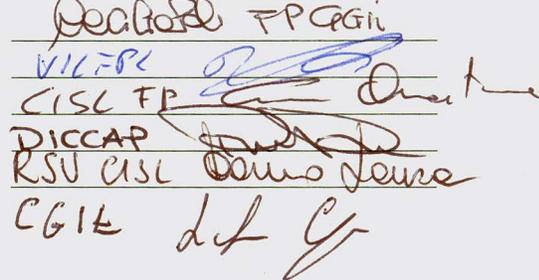
Le parti prendono atto della proposta di preintesa tra il Comune di Moncalieri, il Cral del comune di Torino e il Cral del Comune di Moncalieri.

Moncalieri, 30 dicembre 2011

Parte pubblica



Parte sindacale

  
Delegato FP CGII  
VICIPE  
CISL FP  
DICCAP  
RSU CISL  
CGIE

## destinazione risorse decentrate 2011

RISORSE STABILI - ART. 31. COMMA 2

798.524,96

		presunto teorico
art.33 c 4 lett.b CCNL 2004	indennità di comparto	164.919,94
art. 17 c 2 lett.b CCNL 1.4.1999	progressioni orizzontali 2000-2009	349.690,19
art. 17 comma 2 lett.c CCNL 1.4.1999	Fondo P.O. posizione e risultato + indennità ex VIII liv. + risultato 20%	189.668,77
art.31, comma 7 CCNL 14.9.2000	indennità educatori 10 mesi	17.000,00
art. 6 CCNL 2001	integraz. Indennità educatori	10.500,00
art.7 CCNL 2001	indennità collaborat. Educat.	14.000,00
CCNL 1999	riclassificaz. Agenti PM	788,63
<b>DESTINATI A REMUNERARE LA PRODUTTIVITA'</b>		<b>51.957,43</b>
totale risorse stabili		798.524,96

		previsioni utilizzo
indennità contrattuali - art. 17, comma 2, lett. d)	turno	146.550,00
	reperibilità	14.500,00
	rischio	4.500,00
	maneggio valori	6.000,00
attività disagiate - art.17 c 2 lett.e) CCNL1.4.99	asili nido	17.500,00
	disagio sportello, operai su strada	
specifiche responsabilità - art17 c.2 lett. i CCNL 1.4.99	responsabilità max 300 euro annue	8.500,00
specifiche responsabilità (art17 c.2 lett. f CCNL 1.4.99)		24.030,00
incentivi da accordi decentrati pregressi - art. 17, comma 2 lett.a)	pronto intervento	24.000,00
	ced	1.150,00
	progetto neve	7.000,00
	incentivazione servizio estivo	9.500,00
risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione di prestazioni o di risultati - art. 17, comma 2 lett. g)		
	incentivi per la progettazione - art. 92, comma 5 dlgs. 163/2006	15.922,93
	incentivi per la pianificazione - art. 92, comma 6 dlgs. 163/2006	4.308,39
	incentivi per recupero evasione ICI - art. 58, comma 1 lett.p) Dlgs 446/1997	19.505,00
	incentivi notificazione messi - art. 54 CCNL 14.9.2000	500,00
	compensi per l'avvocatura (art. 27 CCNL 14.9.2000 e R.D.L. 1578/1933)	27.953,18
	incentivi di produttività da risorse variabili- art. 17, comma 2, lett.a)	<b>86.754,58</b>
<b>51.957,43</b> incentivi di produttività da risorse STABILI - art. 17 comma 2 lett. a)		
ulteriori somme destinate a produttività collettiva derivante da minor utilizzo delle risorse stabili: somme da verificare a consuntivo	<b>0,00</b>	
<b>totale risorse decentrate destinate - anno 2011</b>		<b>1.216.699,04</b>

29/12/2011

RISORSE STABILI - ART. 31. COMMA 2

798.524,96

		presunto teorico
art.33 c 4 lett.b CCNL 2004	indennità di comparto	164.919,94
art. 17 c 2 lett.b CCNL 1.4.1999	progressioni orizzontali 2000-2009	349.690,19
art. 17 comma 2 lett.c CCNL 1.4.1999	Fondo P.O. posizione e risultato + indennità ex VIII liv. + risultato 20%	189.668,77
art.31, comma 7 CCNL 14.9.2000	indennità educatori 10 mesi	17.000,00
art. 6 CCNL 2001	integraz. Indennità educatori	10.500,00
art.7 CCNL 2001	indennità collaborat. Educat.	14.000,00
CCNL 1999	riclassificaz. Agenti PM	788,63
<b>DESTINATI A REMUNERARE LA PRODUTTIVITA'</b>		<b>51.957,43</b>
totale risorse stabili		798.524,96

previsioni utilizzo 418.174,08

indennità contrattuali - art. 17, comma 2, lett. d)	turno	146.550,00
	reperibilità	14.500,00
	rischio	4.500,00
	maneggio valori	6.000,00
attività disagiate - art.17 c 2 lett.e) CCNL1.4.99	asili nido	17.500,00
	disagio sportello, operai su strada	
specifiche responsabilità - art.17 c.2 lett. i CCNL 1.4.99	responsabilità max 300 euro annue	8.500,00
specifiche responsabilità (art.17 c.2 lett. f CCNL 1.4.99)		24.030,00
incentivi da accordi decentrati pregressi - art. 17, comma 2 lett.a)	pronto intervento	24.000,00
	ced	1.150,00
	progetto neve	7.000,00
	incentivazione servizio estivo	9.500,00
risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione di prestazioni o di risultati - art. 17, comma 2 lett. g)		
	incentivi per la progettazione - art. 92, comma 5 dlgs. 163/2006	15.922,93
	incentivi per la pianificazione - art. 92, comma 6 dlgs. 163/2006	4.308,39
	incentivi per recupero evasione ICI - art. 58, comma 1 lett.p) Dlgs 446/1997	19.505,00
	incentivi notificazione messi - art. 54 CCNL 14.9.2000	500,00
	compensi per l'avvocatura (art. 27 CCNL 14.9.2000 e R.D.L. 1578/1933)	27.953,18
	incentivi di produttività da risorse variabili- art. 17, comma 2, lett.a)	<b>86.754,58</b>
<b>51.957,43</b>	incentivi di produttività da risorse STABILI - art. 17 comma 2 lett. a)	
	ulteriori somme destinate a produttività collettiva derivante da minor utilizzo delle risorse stabili: somme da verificare a consuntivo	<b>0,00</b>
<b>totale risorse decentrate destinate - anno 2011</b>		<b>1.216.699,04</b>

29/12/2011