



CITTA' DI BONDENO
(Provincia di Ferrara)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
PERSONALE NON DIRIGENTE

Accordo normativo triennio 2015/2017

Approvato con DGC n. 101 del 29/04/2015
Sottoscritto il 04/05/2015

INDICE

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 2 REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

ART. 5 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 6 COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

6.1 COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

6.2 COMPENSI PER RISCHIO

6.3 MANEGGIO VALORI

6.4 PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI

6.4.1 ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ASILO NIDO COMUNALE – CENTRI ESTIVI

6.4.2. ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE – SERVIZI AGGIUNTIVI

6.4.3. ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE – SERVIZIO AGGIUNTIVO IN OCCASIONE DI EVENTI ATMOSFERICI ECCEZIONALI

ART. 7 CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D

ART. 8 UTILIZZAZIONE DI RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

ART. 9 TEMPI E MODI DI LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI

ART. 10 POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

10.1 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

10.2. LIMITI MASSIMI INDIVIDUALI DI LAVORO STRAORDINARIO PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' DI DIRETTA ASSISTENZA AGLI ORGANI ISTITUZIONALI

ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

ART 12 DISPOSIZIONI FINALI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Il giorno 04 del mese di maggio dell'anno 2015, presso la residenza municipale del Comune di Bondeno a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Bondeno le parti negoziali composte da:

Per la parte pubblica:

Presidente: Segretario Generale – D.ssa Rosa Allocca
Componente: Dirigente del Settore Finanziario – Cavallini Sabrina

Per la parte sindacale:

CGIL	Vitali Natale
DICCAP – SULPM	Galliani Monica
UIL	Squarzanti Gianni
CISL	Francesco Bertelli
RSU	Padovani Antonella
RSU	Gilli Sandra
RSU	Penolazzi Cristina
RSU	Parmeggiani Lorenzo

Sottoscrivono l'Accordo Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Bondeno – parte normativa - valevole per il triennio 2015/2017.

Preso atto che:

- la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata allo svolgimento delle trattative al di siglare il nuovo accordo decentrato integrativo con DGC 30 del 29/01/2015
- le Organizzazioni Sindacali hanno presentato la bozza dell'accordo all'assemblea dei lavoratori nell'incontro del 13/04/2015
- La preintesa dell'Accordo Decentrato Integrativo è stata sottoscritta al tavolo sindacale in data 22/04/2015
- La relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sull'ipotesi di Accordo Integrativo Decentrato è stata trasmessa al Collegio dei Revisori del Conto con nota prot. 11670 del 23/04/2015
- Con deliberazione n. 101 del 29/04/2015 la giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di Accordo Integrativo Decentrato approvato dalla Delegazione Trattante il 22/04/2015 e , acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori, ne ha autorizzato la sottoscrizione definitiva.

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – come modificato dall'art. 21 della L.183/2000 – che all'art. 7, comma 1, prevede "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Comune di Bondeno, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Bondeno, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal Comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego: si fa riferimento, ad esempio, alle limitazioni alla contrattazione nazionale, e alla delicata fase di coordinamento fra quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, dal processo di riforma della pubblica amministrazione, dalle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e all'intervento sulle risorse decentrate. L'evoluzione in atto rappresenta anche, e comunque, un momento di continuità con quanto impostato negli anni passati, soprattutto, in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Bondeno che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e alla individuazione delle specifiche responsabilità.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, sono, quindi, improntate — in continuità con il recente passato — sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Il presente CCDI fa riferimento Al triennio 2015/2017, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale le materie oggetto di contrattazione, con la consapevolezza delle prerogative che spettano alle Organizzazioni Sindacali.

RELAZIONI SINDACALI

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

si conviene e si stipula quanto segue:

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente Contratto, redatto a disciplina degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e dell'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale dipendente non dirigente del Comune di Bondeno.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del presente CCDI è fissata dall'1/5/2015 fino al 31/12/2017, salvo modifiche e/o integrazioni richieste dalle parti che saranno opportunamente discusse.
3. Le parti concordano che gli istituti disciplinati nel presente accordo siano applicati fino alla sottoscrizione del successivo accordo decentrato integrativo.
4. Le parti prendono atto che il precedente contratto approvato con deliberazione di giunta n. 49 del 13/03/2014, sottoscritto in data 02/04/2014, era valevole per il biennio 2013/2014 e per effetto della DGC n. 37 del 26/02/2015 l'applicazione degli istituti in esso definiti è stata prorogata fino alla sottoscrizione del nuovo accordo decentrato integrativo o al massimo fino al 30/04/2015.
5. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. A tal fine entro il mese di marzo dell'esercizio successivo le parti sottoscrivono apposito accordo economico.

ART. 2 REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Annualmente la contrattazione integrativa economica di cui al comma 4 art. 1 destina una quota del fondo di cui all'art. 1 comma 2 del CCNL 1/4/1999 alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente a favore di tutto il personale che partecipa a tali processi, di ogni categoria, a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente .
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato neo assunto con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.
3. Ai dipendenti a tempo determinato la remunerazione viene assegnata solo per i periodi lavorativi continuativi minimi di 12 mesi nell'anno di riferimento o di un intero anno scolastico (assunzione il primo giorno di attività didattica) per il personale che opera nei servizi scolastici.
4. La remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro è strettamente legata ai risultati del controllo di gestione, elaborato in occasione del rendiconto della gestione ed allegato alla Relazione Illustrativa della Giunta. La liquidazione viene pertanto effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. Il sistema di valutazione del personale del comune di Bondeno è disciplinato dall'atto deliberativo di giunta municipale n.166 del 28/08/2013 avente ad oggetto "approvazione sistema di valutazione della performance in attuazione del D. Lgs 150/2009". Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali.

6. Personale destinatario di incentivi correlati a leggi speciali: il personale che percepisce un compenso correlato a leggi speciali (art. 18 della legge n° 109/94 e s.m.; art. 59 del D.lgs 446/97; art. 43 della legge 449/1997; compensi per l'ufficio legale, convenzioni ecc) verrà applicata la seguente riduzione dell'importo relativo alla produttività

- Per compensi annui lordi da €500 a €800, riduzione importo del 10%;
- Per compensi annui lordi da € 801 a € 1.200, riduzione importo del 20%;
- Per compensi annui lordi da € 1.201 a €1.800, riduzione importo del 30%;
- Per compensi annui lordi da €1.801 a €2.500, riduzione importo del 50%;
- Per compensi annui lordi da € 2.501 a € 3000 riduzione importo del 80%;
- Per compensi annui lordi oltre € 3001 riduzione del 100%.

Ai fini della riduzione di cui sopra i compensi annui sopra indicati devono intendersi già decurtati degli oneri fiscali e previdenziali a carico dell'Ente, salva diversa previsione normativa, come meglio precisato nel testo degli specifici accordi già siglati

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, di anno in anno è costituito con determinazione del Dirigente del Settore Finanziario per quanto riguarda la parte delle risorse stabili e di detta consistenza viene data tempestivamente notizia alle R.S.U. e alle OOSS firmatarie del presente accordo.
2. Spetta alla Giunta Comunale la possibilità di integrare annualmente il fondo in parola, secondo le previsioni e i limiti di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004, salvo quanto disposto dal D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 .
3. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento deve essere siglato definitivamente l'accordo economico prima di procedere alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, previa quantificazione delle risorse effettivamente spese sui singoli istituti e sulla base dell'entità complessiva del fondo di cui comma 1 e 2 del presente articolo.

ART. 4 UTILIZZO DELLE RISORSE

Il fondo per la remunerazione del salario accessorio costituito secondo quanto disciplinato all'art.3 del presente CCDI è destinato a finanziare gli istituti di seguito elencati, nel rispetto di quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa vigente:

- progressioni economiche all'interno delle categorie;
- retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi sulle posizioni organizzative;
- indennità al personale educativo asilo nido
- maggiorazione dell'indennità al personale educativo asilo nido;
- indennità di comparto
- risorse per l'erogazione dell'indennità di turno, rischio, reperibilità
- maneggio valori
- risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate la personale di categoria B,C,D non incaricato di posizione organizzativa
- compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
- compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge
- risorse per il compenso di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate

Per l'anno 2015 il fondo nella sua parte stabile risulta costituito con determinazione dirigenziale n.111 del 09/02/2015 nel rispetto del dettato normativo di cui all'art.9 comma 2-bis DL78/2010 e s.m.i. ed ammonta ad €284.218,12.

Il fondo per il salario accessorio anno 2015 risulta integrato nella parte variabile per effetto delle deliberazioni di giunta municipale n. 30/2015 e n. 81/2015
Si prevede l'utilizzo come da prospetto allegato.

**ART. 5 CRITERI RELATIVI ALL'UTILIZZO DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE E
RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DELLE AREE DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE (art. 17 co 2 lettera c CCNL 01/04/1999)**

1. Nell'ambito di un programma di riorganizzazione generale dell'intero assetto strutturale/funzionale dell'Ente, sono attualmente previste due posizioni organizzative, rispettivamente presso:

- Polizia Municipale - Reintegro in dotazione organica del comandante Dott. Stefano Ansaloni in riferimento alle determinazioni n. 535 del 06/06/2014 e 573 del 25/06/2014 e in riferimento al decreto del sindaco prot 807 del 13/01/2015

- Servizio Affari Legali e Contratti presso il settore segreteria , istituita con D.G.C. n. 87 del 14/04/2011 come da ultimo modificata con il PEG 2015 approvato con DGC n. 25/2015

2. La retribuzione di risultato, nei limiti stabiliti, viene corrisposta al personale avente diritto a seguito del processo di valutazione individuale operato dal Dirigente di assegnazione; i criteri adottati per la valutazione dei dipendenti incaricati sono individuati ai sensi della DGC n. 166 del 28/08/2013 "Sistema di valutazione e di misurazione"

3. La retribuzione di risultato spettante al personale incaricato di posizione organizzativa che nell'anno di riferimento riceve compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art.15 comma 1 lettera K CCNL 1/4/99(compensi ex art. 92D.Lgs 163/2006, onorari avvocatura, compensi istat) di importo complessivamente pari o superiore all'importo del presente compenso al netto degli oneri riflessi da considerarsi per singolo anno di maturazione degli stessi subirà una decurtazione secondo gli scaglioni di seguito riportati:

IMPORTO COMPENSI ART. 15 COMMA 1 LETTERA K CCNL 1/4/99	DECURTAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO
da 0 a 5.000 euro	10%
da 5.001 a 10.000 euro	20%
da 10.001 a 15.000 euro	25%
da 15.001 al 20.000 euro	30%
da 20.001 a 25.000 euro	35%
da 25.001 al 30.000 euro	40%
oltre 30.000	50%

ART. 6 COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

6.1 COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE

1. Ai sensi dell'art. 17 CCNL 1/04/199 comma 2 lettera e) è consentito riconoscere una apposita indennità a dipendenti di categoria A), B) e C) che svolgono attività lavorative disagiate. Il presente contratto

decentrato definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori in discorso, l'importo del compenso da corrispondere ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento della prestazione disagiata.

2. In particolare rientrano nella fattispecie in argomento le seguenti attività:

A. pronto intervento del personale non docente di ruolo del nido d'infanzia, nella misura di un'indennità mensile per 10 mensilità di €23,00, corrisposta in base alle giornate effettiva presenza in servizio. Il Dirigente competente individua all'inizio di ogni anno scolastico il personale interessato, e comunica tempestivamente all'ufficio paghe eventuali variazioni.

B. Disagio attività connesse alla chiamata in servizio fuori dall'orario di lavoro , durante il giorno di riposo settimanale o nelle giornate di chiusura del municipio del personale addetto al servizio di stato civile corrisposta sulla base di apposita determinazione del Dirigente responsabile del servizio al termine dell'anno di riferimento , nella somma di €25.82 per ogni intervento prestato (matrimoni fuori dall'orario di lavoro) , unitamente all' indennità di € 154, 93 da suddividere tra gli operatori addetti al servizio in disponibilità alla chiamata per il servizio di stato civile nelle giornate di chiusura del municipio.

C. Indennità di disagio per disponibilità dei servizi relativi alla protezione civile nei confronti del personale operaio del Settore Tecnico e del personale del comando di Polizia Municipale appositamente individuato , coinvolto in servizio di disponibilità per servizio di protezione civile H24 di 6 giorni consecutivi – indennità di disagio mensilmente erogata per un complessivo di €77.47 pro capite erogata sulla base di apposita comunicazione mensile del Dirigente competente in relazione allo svolgimento del servizio.

D. Indennità di disagio per mutamento di mansioni per le RAA dipendenti del Comune di Bondeno e comandate in servizio presso l'ATI – In Cammino-Serena sulla base di pregressi accordi presi al tavolo sindacale per un importo mensile rispettivamente di €77.50 per la dipendente che continua a svolgere l'attività di RAA ed €138,00 per la dipendente a cui sono attribuite le mansioni di animatrice, sulla base di apposita comunicazione del Dirigente Responsabile;

E. Disagio di €25.00 a chiamata , fino ad un massimo di 50 chiamate annue complessive per la totalità dei dipendenti, a compensazione del disagio per la modifica legata ad esigenze del servizio dell'orario di lavoro convenzionalmente stabilito entro 24 ore dall'inizio della prestazione lavorativa precedentemente programmata da corrispondere sulla base del prospetto di liquidazione del Responsabile del servizio;

Per le indennità di disagio da rapportarsi alle giornate di effettiva presenza il calcolo viene operato in ventiseiesimi, utilizzando come divisore annuo 312 .

3. Tali indennità di disagio cessano di essere corrisposte qualora il dipendente interessato non sia più adibito all'attività disagiata, a seguito di processi di riorganizzazione del servizio, mobilità interna ecc. Sarà cura del Dirigente del Servizio competente comunicare eventuali variazioni.

6.2 COMPENSI PER RISCHIO (art. 37 del CCNL del 14/09/2000, art..41 del CCNL 22/01/2004)

Il presente contratto individua le condizioni di rischio effettivamente presente nell'Ente nell'esecuzione di determinate prestazioni, cui è collegata l'indennità in discorso. Il rischio non è correlato ad un profilo professionale, è una condizione oggettiva che può riguardare lavoratori di categoria e profilo diversi.

L'indennità di rischio consiste in un'erogazione pari a € 30,00 mensile che compensa l'esercizio di attività in condizioni di lavoro che comportano "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica del personale" e che riguardano le seguenti tipologie di prestazione lavorativa:

Profilo professionale
Operaio Generico
Operaio specializzato Ufficio tecnico
Cuoco – aiuto cuoco cat. B
Capo Cuoco B3
Autista
Assistenti di Base e Assistenti Domiciliari cat. B
Responsabile Attività Assistenziale (RAA) cat. B3

Ciascun dirigente provvede annualmente a comunicare formalmente al Servizio Personale l'elenco dei dipendenti che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione ai rischi di cui sopra.

La corresponsione di tale somma, avente carattere indennizzante, è dovuta per l'effettiva esposizione al rischio, calcolata sulla base delle presenze effettive. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le ferie, le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e paternità, nonché i permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, riposi compensativi e recuperi, lutto.

In caso di part time orizzontale tale indennità sarà proporzionata alla riduzione oraria ed in caso di part time verticale la stessa sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

6.3 MANEGGIO VALORI

Il Maneggio valori, di cui all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, è finanziato con le risorse stabili di cui all'art. 31, co.2 del CCNL 22/01/2004 e corrisposto in unica soluzione a chiusura dell'anno di riferimento a tutto il personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, sulla base del valore di cassa maneggiato e secondo l'indennità giornaliera di seguito indicata, che soppianta definitivamente quella prevista per i dipendenti civili dello stato dall'art. 4 del DPR n°146 del 05/05/1975:

- €0,52 per valori annui da € 25.000,00 a € 100.000,00
- €1,03 per valori annui da €100.001,00 a € 200.000,00
- €1,55 per valori oltre € 200.001,00

La stessa indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato;
- Servizio URP
- Servizio Segreteria del Comando di P.M.

Al termine di ciascun esercizio il Dirigente responsabile provvede a determinare l'importo spettante.

6.4 PROGETTI DI INCREMENTO QUALITATIVO O QUANTITATIVO DEI SERVIZI

Le risorse integrative di cui all'art 15 comma 2 CCNL 1.4.1999 sono destinate alla retribuzione di progetti che l'Amministrazione ritiene prioritari rispetto al perseguimento degli indirizzi politici ed amministrativi dell'esercizio di riferimento.

I progetti, redatti dal Dirigente del servizio saranno esclusivamente destinati all'attivazione dei percorsi di cambiamento organizzativo o di ampliamento e/o miglioramento che vanno ad incidere sulla qualità del lavoro o sulla professionalità dei dipendenti.

Tali progetti saranno resi noti ai lavoratori in un'apposita riunione e a conclusione del progetto stesso il responsabile informerà i lavoratori del grado di raggiungimento dei obiettivi. Saranno previsti anche momenti di verifica intermedia durante l'attuazione dei progetti stessi.

Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti progetti

- **6.4.1 ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL SERVIZIO ASILO NIDO COMUNALE – CENTRI ESTIVI**

- La quota necessaria alla remunerazione del progetto per la durata massima di 4 settimane contrattualmente definita è pari ad euro 4.607,06 in considerazione della vigente dotazione organica (8 educatori, 3 cuochi e 3 ausiliari)
- Per l'anno 2015 con DGC n.30/2015 sono stati inizialmente riservati 3.150,00 che saranno integrati con apposito atto per la cifra necessaria .
- Responsabile : Dirigente Settore Socio-Culturale
- Descrizione: Servizio aggiuntivo del personale del nido comunale al termine dell'anno educativo nel mese di luglio secondo le definizioni del calendario scolastico di anno in anno adottato

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal dirigente sulla base delle presenze in servizio e previa valutazione del raggiungimento dell'obbiettivo.

Modalità di erogazione dell'incentivo:

- compenso di €103,29 settimanali per il personale docente da corrispondere in relazione all'effettiva presenza sulla base della determinazione del Dirigente Responsabile del Servizio. L'incentivo previsto per il personale non docente si intende rapportato a tutto il mese di luglio essendo l'attività correlata allo svolgimento del centro estivo sia della scuola materna che dell'asilo nido.
- Base di calcolo : €10,33 giornaliera per il personale non docente
€20,66 giornaliera per il personale educativo

- **6.4.2. ATTIVITA' DEL PERSONALE DEL CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE – SERVIZI AGGIUNTIVI**

- La quota destinata alla remunerazione del progetto è pari ad euro 10.505,00 (rif. DGC 30/2015)
- Responsabile. Comandante Polizia Municipale
- Descrizione: ampliamento del servizio di polizia municipale per esigenze particolari che non rientrano nell'ordinaria pianificazione del lavoro.

L'incentivo è rivolto a compensare l'attività integrativa degli operatori di polizia municipale per i servizi aggiuntivi che non rientrano nell'ordinaria pianificazione del lavoro.

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dal dirigente sulla base delle presenze in servizio e previa valutazione del raggiungimento dell'obiettivo.

• **6.4.3. ATTIVITA' DI PROTEZIONE CIVILE – SERVIZIO AGGIUNTIVO IN OCCASIONE DI EVENTI ATMOSFERICI ECCEZIONALI**

- La quota destinata alla remunerazione del progetto è pari ad euro 1.500 (rif. DGC 30/2015)
- Responsabile: Comandante Polizia Municipale di concerto con il Dirigente del Settore Tecnico
- Descrizione: servizio aggiuntivo prestato dal personale di polizia municipale e del settore tecnico in occasione di eventi atmosferici eccezionali

L'incentivo è rivolto a compensare l'attività integrativa degli operatori impiegati in attività integrative in occasione di eccezionali eventi atmosferici

La quota da assegnare a ciascun operatore sarà definita dai responsabili dei servizi sulla base della prestazione aggiuntiva da ciascuno prestata.

ART. 7 CRITERI PER COMPENSARE L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE DI CATEGORIA B, C e D (art. 17, co 2 lettera f CCDI 01/04/1999)

1. Il sistema di conferimento dell'indennità, unitamente alla pesatura dei vari livelli di responsabilità, deve essere chiaro e individuabile, coerente con il modello organizzativo impostato dall'Ente ed utile ad incentivare l'assunzione di responsabilità individuali evitando conflitti nell'ambito delle relazioni interne.
2. All'inizio di ogni anno la Conferenza dei Dirigenti procede all'individuazione del numero delle posizioni di responsabilità presenti tra il personale di categorie B, C e D, quest'ultimo che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, e alla pesatura di ogni singolo livello di responsabilità in base ai seguenti criteri valutativi.

CATEGORIA	MOTIVAZIONE	MISURA DEL COMPENSO
D	1. Funzioni vicaria del dirigente in caso di sua assenza, con annessa responsabilità di coordinamento, di firma di atti intermedi e/o finali; di natura penale e/o patrimoniale connessa alla posizione;	quota fissa di € 1.000,00
D	2. Responsabilità del procedimento connessa alla funzione di Responsabile del servizio	quota fissa di € 800, 00
D	Responsabilità per trasparenza e comunicazione	Quota fissa di € 450,00
D - C - B	Responsabilità connesse alla trasversalità del servizio svolto.	quota fissa di € 250, 00
D - C – B3	Responsabilità connesse ad attività specifiche, particolari responsabilità attribuite, funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale, Assistente Sociale, Educatore professionale, coordinamento e gestione di squadre operative, Capo cuoco, RAA.	quota massima di € 300,00

C	Responsabilità connesse a particolari funzioni attribuite: funzioni di responsabile ufficio elettorale, gestione mensile liquidazione IVA e predisposizione dichiarazione IRAP, gestione pratiche previdenziali e pensionistiche nell'ambito della gestione associata del personale, adempimenti e rilascio di autorizzazioni riconducibili alle procedure dei servizi SUAP e SUE	quota massima di € 500,00
D - C - B	Responsabilità conferite al personale del Settore Tecnico connesse al coordinamento di squadre esterne e reperibili e rapporti con utenti esterni in casi di emergenza	quota fissa di € 350, 00

3. Il valore economico di ogni singola posizione di responsabilità è determinato all'inizio di ogni anno dalla Direzione operativa in base ai criteri sopra enunciati, nel limite del valore massimo stabilito dal CCNL (€ 2.500,00 annuali) e dello stanziamento all'uopo assegnato. Tale indennità viene proporzionata se in corso d'anno il Dirigente affida ad altra figura la responsabilità;

4. Le parti convengono che l'erogazione dell'indennità di responsabilità secondo i presenti criteri avvenga in acconti mensili. A tal fine i Dirigenti, assegnano formalmente le suddette responsabilità dell'anno di riferimento con apposita comunicazione ,a seguito dell'approvazione del PEG. Detta assegnazione va comunicata all'ufficio paghe personale;

ART. 8 UTILIZZAZIONE DI RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE (Art. 17 co 2 lettera g CCNL 01/04/1999)

1. A questo istituto verranno destinate le risorse che specifiche leggi finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale; di seguito si indicano le norme a tutt'oggi applicate presso questo Ente:

- Incentivi per le progettazioni, ai sensi del dettato normativo del DL 90/2014 e s.m. i., riguardante gli incarichi per progettazione di opere pubbliche e redazione di atti di pianificazione urbanistica e territoriale, aggiornato con il dettato normativo del DL 90/2014 e s.m. i.
- l'art. 59 del D.lgs 446/97, riguardante l'incentivazione degli addetti ai servizi tributi per il recupero dell'evasione contributiva;
- l'art. 43 della legge 449/1997 per contratti di sponsorizzazioni e accordi di collaborazioni per i servizi che attualmente si individua la Gestione associata del personale;
- compensi per l'ufficio legale;

2. La giunta comunale con apposito atto integra annualmente il fondo per la remunerazione delle attività in discorso. Tale atto è necessario prima della liquidazione dei compensi specifici sulla base dei regolamenti allegati al presente contratto.

ART. 9 TEMPI E MODI DI LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI

Le parti convengono di definire il calendario di liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo, per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti :

Incentivo	
Art. 17, lettera a) – produttività collettiva	Liquidazione in unica soluzione del salario aziendale di produttività entro il 31 maggio dell’anno successivo a quello di riferimento.
Art. 17, lettera b) - progressioni	Liquidazione emolumenti ai soggetti utilmente selezionati in base al sistema permanente di valutazione entro giugno dell’anno successivo a quello di riferimento;
Art. 17, lettera d) – turno, rischio, maneggio valori, personale educativo	Liquidazione mensile di tutte le indennità, eccetto il maneggio valori che è annuale .
Art. 17, lettera e) - disagio	Liquidazione annuale o mensile a seconda del contenuto dell’accordo al cui testo si rimanda;
Art. 17, lettera f) - responsabilità	Liquidazione mensile dell’indennità di responsabilità
Art. 17, lettera g) – incentivi specifici	<p>La Liquidazione degli incentivi per le progettazioni di cui all’art. 18 legge 109/94 e s. m. i. è operata nei termini e modalità di cui all’art. 6 e 7 del relativo testo regolamentare .</p> <p>La liquidazione dei compensi di cui all’Art. 59 d.lgs 446/97 (evasione tributi) è operata a consuntivo nei termini e modalità stabiliti nel testo regolamentare sulla base della determinazione del <u>Dirigente</u> di norma entro il mese di giugno.</p> <p>La Liquidazione degli incentivi di cui all’art. 43 della legge 449/1997 (gestione personale – incentivi per servizi URP) è operata nei termini e modalità stabiliti nella relativa disciplina di dettaglio</p>
Art. 33. del CCNL 22/01/2004 - comparto	Liquidazione mensile

ART. 10 POLITICHE DELL’ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

10.1 Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro. L’orario di lavoro del personale dipendente dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi , garantire l’ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini , anche tenendo conto dell’art. 22 CCNL 01/04/1999 e nel contempo favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l’osservanza delle prescrizioni minime di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

10.2.Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. (art 38 CCNL14/09/2000) Il limite massimo individuale di 180 ore di prestazione straordinaria, fermo restando il limite complessivo delle risorse a ciò destinate, può essere elevato fino a **200 ore** qualora si verifichino esigenze eccezionali e debitamente motivate riferite all’attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Tale incremento è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico.

ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull’interpretazione di legittime clausole contenute nel presente Contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L’eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall’inizio della sua vigenza la clausola controversa.

ART 12 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto , in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione non disciplinate nel presente accordo integrativo si rimanda ai specifici accordi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti concordano, relativamente alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, che ai fini dell'applicazione della decurtazione per assenze sulla somma teorica derivante dalla valutazione complessivamente attribuita , non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute a ferie , recupero lavoro straordinario e trasferte e quelle dovute a infortunio sul lavoro, malattia professionale, patologie gravi che richiedano terapie salvavita, permessi sindacali, congedo per maternità/paternità ed interdizione anticipata per maternità, permessi con cessi ai sensi della legge 104/1992 al portatore di handicap, permessi per donazione sangue o midollo osseo, permessi retribuiti per lutto o per gravi motivi personali o familiari.

Bondeno, 04/05/2015

Per la parte pubblica:

Presidente: F.TO D.ssa Rosa Allocca

Per la parte sindacale:

CGIL _____

UIL _____

CISL _____

DICCAP – SULPM F.TO Galliani Monica

RSU F.TO Padovani Antonella

RSU F.TO Gilli Sandra

RSU F.TO Penolazzi Cristina

RSU F.TO Parmeggiani Lorenzo

FONDO 2015 - integrato nella misura massima 1,2%

	Finanziamento	Proiezione 2015 criteri CCDI 2015/2015
Risorse stabili senza incremento obbligatorio RICALCOLO ARAN	282.319,00	
Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010	-13.268,00	
Incrementi contratto	15.167,00	
Progressioni		92.600,00
Indennità di comparto		46.600,00
Retribuzione risultato e apo(Zambonelli €10.000+ Ansaloni 16139,28)		26.139,28
educatori		8.000,00
Turno rischio reperibilità		64.400,00
Responsabilità		32.450,00
maneggio valori		400,00
Disagio		13.450,00
TOTALE RISORSE STABILI	284.218,00	284.039,28
RESTI RISORSE STABILI		178,72
Risorse variabili:		
incrementi ai sensi dell'art.15 co 2 CCNL 01/4/99 - DGC 30/2015	18.274,22	
Ulteriore incremento fino alla mis.max 1,2% monte salari '97 - dgc 81/2015	11.827,23	
Resti derivanti anni precedenti (2014) DA QUANTIFICARE		
Incentivi specifici PM turni serali		10.505,00
Incentivi specifici centro estivo nido(di cui assegnati con 3150 dgc 30/2015)		4.607,06
Incentivo specifico emergenza neve		1.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (max 1,2% MONTE SALARI 1997)	30.101,45	16.612,06
RESTI RISORSE VARIABILI		13.489,39
TOTALE FONDO PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015	314.319,45	300.651,34
TOTALE PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015 da distribuire		13.668,11

Produttività collettiva - accordo economico anno 2015 -		
Produttività erogata		
Economie trattenute Brunetta		
Resti da portare sul fondo 2016		
FONDO STAORDINARIO	19.215,18	
Totale straordinario	19.215,18	



CITTÀ DI BONDENO

Provincia di Ferrara

Settore Tecnico

**REGOLAMENTO COMUNALE PER LA
COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL
FONDO PER LA PROGETTAZIONE E
L'INNOVAZIONE**

(art. 93, commi 7-bis e seguenti, del D.Lgs. n. 163/2014, come introdotto dall'art. 13-bis del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014)

(approvato con deliberazione della G.C. n. del)

ART. 1: OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
ART. 2: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE.....	3
ART. 3 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE	4
ART. 4 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI PROGETTAZIONE INTERNA.....	5
ART. 5 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELL'INCENTIVO	6
ART. 6 - TERMINI TEMPORALI E PENALITÀ.....	7
ART. 7 - CONDIZIONI PER L'AFFIDAMENTO DELL'INCARICO.....	7
ART. 8 - ASSICURAZIONI	8
ART. 9 - RITARDI E PENALITÀ	8
ART. 10 - CAUSE DI ESCLUSIONE DAL PAGAMENTO DEL COMPENSO INCENTIVANTE	8
ARTICOLO 11 - DISCIPLINA TRANSITORIA ED ENTRATA IN VIGORE.....	8

ART. 1: OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del D.Lgs. 12/04/2006, n. 163 (di seguito denominato semplicemente «codice»), come introdotto dall'art. 13-bis del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, nella L. 11/08/2014, n. 114.
2. Il regolamento ha per oggetto i criteri e le modalità di quantificazione e di ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione, costituito per le attività di progettazione di opere o di lavori a cura del personale interno: responsabile del procedimento, incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché loro collaboratori, così come identificati con atto formale da parte del competente responsabile.
3. Alla ripartizione del fondo non partecipa il personale con qualifica dirigenziale.
4. Rientrano nell'ambito applicativo del presente regolamento le attività di progettazione di livello preliminare, definitivo ed esecutivo inerenti ai lavori pubblici, intesi come attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro di opere. Per "opera" si intende il risultato di un insieme di lavori, che di per sé espliciti una funzione economica o tecnica.
5. Rientrano tra le prestazioni disciplinate dal regolamento le varianti ai progetti di lavori, nei casi previsti dall'art. 132, comma 1, del codice, ad eccezione della lettera e), limitatamente al loro importo e alla loro dimensione, purché aventi propria autonomia sotto il profilo delle prestazioni necessarie alla loro redazione e del procedimento di approvazione.
6. Restano esclusi i lavori di manutenzione, così qualificati ai sensi del codice e del regolamento di attuazione (D.P.R. n. 207/2010), e relativi allegati, a prescindere dalla presenza o meno, all'interno del relativo procedimento di aggiudicazione, di un'attività di progettazione.

ART. 2: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

1. A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 93, comma 7, del codice, l'Amministrazione Comunale destina ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di ciascuna opera o lavoro.
2. Gli incentivi di cui al comma 1 sono riconosciuti per le attività di progettazione inerenti ai lavori pubblici, intesi come attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione, restauro, comprese le eventuali connesse progettazioni di campagne diagnostiche, le eventuali redazioni di perizie di variante e suppletive, nei casi previsti dall'articolo 132, comma 1, del codice, ad eccezione della lettera e) per le attività inerenti ai lavori pubblici di:
 - ✓ progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva dell'opera
 - ✓ direzione lavori
 - ✓ piano della sicurezza in fase di progettazione
 - ✓ direzione lavori
 - ✓ collaudo, certificato di regolare esecuzione
 - ✓ rendicontazione agli Enti competenti in caso di Opere finanziate da contributi
1. Ai sensi dell'Art. 2 comma 3[^] DM Infrastrutture n° 84 del 17.03.2008 "*Gli incentiviomissis.... sono riconosciuti soltanto quando i relativi progetti sono posti a base di gara*"
2. Restano sempre escluse dall'incentivo le attività manutentive
3. Per personale dipendente si intende, indifferentemente, sia quello che ha partecipato alla redazione dei progetti proporzionalmente alla prestazione effettuata ed alla organica collocazione nella struttura organizzativa.
4. Le risorse per la costituzione del fondo di cui ai commi precedenti sono previste e accantonate

nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del relativo progetto dell'opera o lavoro.

5. L'ammontare del fondo per la progettazione e l'innovazione non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi.
6. Qualora al personale interno dell'Ente vengano affidati uno o parte dei livelli di progettazione, e gli altri vengano assegnati invece a professionisti esterni, la quota di fondo determinata sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi viene ridefinita come segue:

Livello Progettazione	Aliquota
Progetto Preliminare	25%
Progetto Definitivo	50%
Progetto Esecutivo	25%

Totale 100% della percentuale dell'incentivo attribuita al personale che ha partecipato alla progettazione. Per le procedure per le quali è posto a base di gara il solo progetto preliminare l'aliquota è determinata nel 25%. Per le procedure per le quali è posto a base di gara il solo progetto definitivo l'aliquota è determinata nel 50%. Per i progetti relativi alle campagne diagnostiche è applicata l'aliquota del solo progetto esecutivo.

7. Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazioni vengano affidate all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente.
8. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economie di spesa.

ART. 3 - RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PROGETTAZIONE E L'INNOVAZIONE

1. L'80% delle risorse finanziarie, confluite nel fondo per la progettazione e l'innovazione ai sensi del precedente art. 2, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel presente regolamento, tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.
2. Gli importi dell'incentivo sono comprensivi degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.
3. Partecipano alla ripartizione dell'incentivo:
 - a) il responsabile unico del procedimento;
 - b) il tecnico o i tecnici che, in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati;
 - c) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione;
 - d) il personale incaricato della direzione lavori ed il coordinatore in fase di esecuzione;
 - e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
 - f) i collaboratori (tecnici e amministrativi) che, pur non firmando il progetto, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla relativa contabilizzazione.
4. Le quote delle somme incentivanti di cui al comma 1^a sono ulteriormente ripartite, tenendo conto della funzione svolta nelle distinte fasi procedurali secondo le seguenti aliquote:

FUNZIONE SVOLTA	COLLABORATORE ALLA FUNZIONE	INCIDENZA TOTALE	RAPPORTI DI INCIDENZA MAX	RAPPORTI DI INCIDENZA MIN.
R.U.P.	Dir. Settore Tecnico Assistente R.U.P. Coll. Amministrativo	10%	R.U.P. 5% Assistente R.U.P. 4% Coll. Amm. 1%	R.U.P. 10% Assistente R.U.P. 0% Coll. Amm. 0%
PROGETTISTA	Coll. Tecnico Coll. Amministrativo	35%	Progettista 28% Coll. Tecn. 5% Coll. Ammin. 2%	Progettista 35% Coll. Tecn. 0% Coll. Ammin. 0%
RESPONSABILE DELLA SICUREZZA IN FASE PROGETTAZ.	Coll. Tecnico Coll. Amministrativo	5%	Resp. Sicurezza 3% Coll. Tecn. 1% Coll. Ammin. 1%	Resp. Sicurezza 5% Coll. Tecn. 0% Coll. Ammin. 0%
DIRETTORE LAVORI	Coll. Tecnico Coll. Amministrativo	30%	Direttore lavori 23% Coll. Tecn. 5% Coll. Ammin. 2%	Direttore lavori 30% Coll. Tecn. 0% Coll. Ammin. 0%
COORDINATORE DELLA SICUREZZA IN FASE ESECUZIONE	Coll. Tecnico Coll. Amministrativo	10%	Coord. Sicurezza 7% Coll. Tecn. 2% Coll. Ammin. 1%	Coord. Sicurezza 10% Coll. Tecn. 0% Coll. Ammin. 0%
COLLAUDATORE REDAZIONE CREL	Coll. Tecnico Coll. Amministrativo	10%	Callaudatore 8% Coll. Tecn. 1% Coll. Ammin. 1%	Callaudatore 10% Coll. Tecn. 0% Coll. Ammin. 0%
TOTALE		100%	100%	100%

5. Qualora un dipendente rivesta più funzioni nell'ambito del procedimento unico di attuazione delle OO.PP., si sommano le aliquote di cui al precedente comma 4^a corrispondenti ad ogni singola funzione.
6. Qualora, dopo l'affidamento dell'incarico, alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo da destinare ai dipendenti interessati verrà ridotto come segue:
 - per quanto riguarda le funzioni (direzione lavori, collaudo, ecc.), la riduzione sarà pari alla quota corrispondente alle percentuali di cui al precedente comma 4^a;
 - per quanto riguarda i livelli di progettazione, l'importo complessivo da ripartire ai dipendenti ai sensi del comma 1 verrà ridotto sulla base delle percentuali di cui all'art. 2, comma 6^a, del presente regolamento.
7. La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.
8. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e al miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'Ente e dei servizi ai cittadini.

ART. 4 - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI PROGETTAZIONE INTERNA

1. L'affidamento degli incarichi di progettazione interna ai dipendenti è effettuato con provvedimento formale del Dirigente/Responsabile dell'Area Tecnica, ovvero del Segretario Generale, garantendo un'opportuna rotazione del personale.

2. L'atto di conferimento dell'incarico deve riportare il nominativo dei dipendenti incaricati del collaudo tecnico-amministrativo o dell'incaricato del certificato di regolare esecuzione nonché, su indicazione del responsabile del procedimento, l'elenco nominativo del personale interno incaricato della progettazione e della direzione lavori e di quello che partecipa e/o concorre a dette attività, indicando i compiti e i tempi assegnati a ciascuno.

ART. 5 - MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELL'INCENTIVO

1. Tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, con particolare riferimento a quelle effettivamente assunte e non rientranti nella qualifica funzionale ricoperta, della complessità delle opere, escludendo le attività manutentive, nonché dell'effettivo rispetto, in fase di realizzazione dell'opera, dei tempi e dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, la corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile, previo accertamento positivo dell'attività svolta dai dipendenti interessati.
2. Gli incentivi corrisposti nell'anno non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.
3. Il Responsabile del Procedimento per i lavori o le opere, assicura la regolarità degli Atti e l'avvenuto espletamento delle singole fasi della progettazione della direzione lavori e del collaudo
4. A seguito dell'accertamento di cui al comma precedente, la liquidazione dell'incentivo di cui all'Art. 92 comma 5[^] Del Codice è effettuata con Atto Dirigenziale sulla base dell'avvenuta conclusione delle funzioni riportate nella seguente tabella.

Incaricati	Bando di gara	Determina aggiudicazione	Redazione C.R.E.	Approvazione Certificato Collaudo	Approvazione Rel. Rapporti Finanziari
R.U.P. e Assistente		50%			50%
Progettista e collaboratori	45%	45%			10%
Resp. Sicur. progettaz. e collaboratori	45%	45%			10%
Dirett. Lav. e collaboratori			80%		20%
Coord. Sicur. esecuzione e collaboratori			80%		20%
Collaudatore e C.R.E.				80%	20%

5. Nel caso in cui un soggetto abbia eseguito più attività fra quelle sopra elencate le percentuali di ripartizione vengono cumulate tra di loro.
6. Gli incentivi, come sopra calcolati, si intendono al lordo degli oneri previdenziali ed assistenziali connessi alle erogazioni (ivi compresa la quota che è a carico del Comune) con

inclusione dell'IRAP come espresso dalla Corte dei Conti sez. Riunite in sede di controllo, Delibera n. 33/cont/2010.

7. La spesa destinata alla corresponsione del compenso incentivante, nel suo importo complessivo di cui al precedente comma, è inserita nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL del comparto Regioni - Autonomie Locali in data 01/04/1999 come confermato dall'art. 31 del CCNL sottoscritto in data 22/01/2004 ed è iscritta in bilancio ai pertinenti interventi. Il fondo qui disciplinato transita nel "fondo per il personale" oggetto di contrattazione decentrata, per la mera presa d'atto. Eventuali variazioni negli importi di costituzione per adeguamento all'importo delle opere, non saranno vincolate all'attività di contrattazione trattandosi di prestazioni professionali ritenute escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78 (Corte dei Conti Sezioni Riunite delibera 51 del 04.10.2011).
8. In caso di perizie di variante e suppletive ex art. 132 - comma 1° - del D.Lgs n. 163, qualora si sia resa necessaria la riprogettazione dell'opera e sempre che le stesse non siano state originate da errori o omissioni progettuali di cui alla lettera e) del predetto articolo, i tecnici incaricati della progettazione e/o della direzione lavori, hanno diritto a percepire il compenso incentivante per un importo calcolato sul valore della perizia di variante e suppletiva.

ART. 6 - TERMINI TEMPORALI E PENALITÀ

1. Nel provvedimento di conferimento dell'incarico devono essere indicati, su proposta del responsabile del procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni, eventualmente suddivisi in relazione ai singoli livelli di progetto. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme ed in particolare con quelli previsti dall'articolo 141 del codice e dalle relative norme regolamentari.
2. I termini per la progettazione decorrono dalla data di comunicazione ai progettisti del provvedimento di conferimento dell'incarico.
3. Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.
4. Qualora, durante l'esecuzione di lavori relativi a progetti redatti dal personale interno, insorga la necessità di apportare varianti in corso d'opera per le ragioni indicate dall'articolo 132, comma 1, lettera e), del codice, al responsabile del procedimento nonché ai firmatari del progetto non è corrisposto alcun incentivo; ove già corrisposto, l'Ente procederà al recupero delle somme erogate.
5. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, non sono computati nel termine di esecuzione dei lavori i tempi conseguenti a sospensioni per accadimenti elencati all'art. 132, comma 1, lettere a), b), c) e d) del codice.

ART. 7 - CONDIZIONI PER L'AFFIDAMENTO DELL'INCARICO

1. I progetti sono firmati dai dipendenti abilitati all'esercizio della professione. I tecnici diplomati che siano in servizio presso il Comune alla data di entrata in vigore della legge 18 novembre 1998, n. 415, in assenza dell'abilitazione, possono firmare i progetti, nei limiti previsti dagli ordinamenti professionali, qualora siano in servizio presso il Comune, ovvero abbiano ricoperto analogo incarico presso un'altra amministrazione aggiudicatrice, da almeno cinque anni e risultino inquadrati in un profilo professionale tecnico ed abbiano svolto o collaborato ad attività di progettazione.

ART. 8 - ASSICURAZIONI

1. La stipula delle polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale dei dipendenti incaricati della progettazione esecutiva, nonché, della direzione dei lavori e del coordinamento della sicurezza viene effettuata secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti al momento dell'affidamento dell'incarico.

ART. 9 - RITARDI E PENALITÀ

1. Il ritardo superiore ai 30 giorni nella predisposizione degli atti collegati all'incarico ricevuto determina la riduzione del 30% dei compensi spettanti; il ritardo superiore ai 60 giorni nella predisposizione degli atti collegati all'incarico ricevuto determina la riduzione del 60% dei compensi spettanti; il ritardo superiore ai 90 giorni nella predisposizione degli atti collegati all'incarico ricevuto determina la riduzione del 100% dei compensi spettanti; il RUP redigerà apposita relazione esplicativa delle cause che hanno portato al ritardo nell'esecuzione delle prestazione; il dirigente competente valuterà le giustificazioni addotte. Nel caso in cui il dirigente sia direttamente interessato, le giustificazioni dovranno essere valutate dalla Giunta Comunale.
2. In caso di perizie di variante e suppletive ex art. 132 comma 1 - del Codice qualora si sia resa necessaria la riprogettazione delle opere, e sempre che le stesse non siano originate da errori od omissioni progettuali di cui alla lettera e) del predetto articolo, i tecnici incaricati della progettazione e/o della direzione lavori hanno diritto a percepire il compenso incentivante per un importo calcolato sul valore della perizia di variante e suppletiva.

ART. 10 - CAUSE DI ESCLUSIONE DAL PAGAMENTO DEL COMPENSO INCENTIVANTE

1. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante:
 - a) i dipendenti incaricati della progettazione nel caso di varianti in corso d'opera originate da errori od omissioni del progetto esecutivo di cui all'articolo 132 comma lettera e) del Codice, fatto sempre salvo il diritto dell'Ente di rivalersi ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 132 del Codice;
 - b) i dipendenti incaricati della direzione dei lavori o dei collaudi che violino gli obblighi posti a loro carico dalla Legge o dal Regolamento o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza.
2. L'accertamento della sussistenza di una delle ipotesi di cui sopra è di competenza del soggetto che ha affidato l'incarico ossia del Dirigente competente.
3. Nel caso in cui ricorra una delle ipotesi di cui sopra, l'Ente ha diritto di ripetere quanto eventualmente già corrisposto, salvo il risarcimento del danno qualora ne ricorrano i presupposti.

ARTICOLO 11 – DISCIPLINA TRANSITORIA ED ENTRATA IN VIGORE

1. Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi legati all'attività di progettazione interna, spettanti ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate o disposte fino alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 90/2014, che saranno erogati secondo la disciplina previgente (ex art. 92, commi 5 e 6, del D. Lgs. n. 163/2006) e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale.

2. Il presente regolamento si applica, invece, agli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 90/2014 ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio, pubblicazione che segue all'avvenuta esecutività ai sensi di legge della deliberazione di adozione.
3. Il presente Regolamento si applica anche ai procedimenti in corso già avviati e sostituisce il precedente Regolamento
4. Copia dello stesso, per opportuna informazione, è inviato alle OOSS ed RSU, all'organismo di Valutazione e al revisore dei Conti.
5. Viene altresì pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

**REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI
PER L'ATTIVITA' DI CONTROLLO DELL'I.C.I.**

ART. 1 - Ambito e scopo del regolamento

1. Il presente regolamento ha per oggetto le modalità di attribuzione e ripartizione degli incentivi al personale coinvolto all'attività di riscossione e all'accertamento dell'evasione ICI per le annualità pregresse.
2. Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominato fondo a favore del personale dell'Ufficio Tributi, costituito ai sensi dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs.n. 446/97.

ART. 2 - Attività di gestione e controllo del tributo

L'Ufficio tributi in relazione all'ICI svolge innanzitutto un'attività di gestione del tributo stesso, finalizzata in primo luogo all'aggiornamento continuo della banca dati, effettuato soprattutto manualmente vista l'eliminazione dell'obbligo della presentazione della dichiarazione in quasi tutti i casi previsti in precedenza.

L'Ufficio Tributi quindi svolge un'attività di controllo, al fine di contrastare l'evasione e/o l'elusione dell'imposta.

ART. 3 - Fasi di attività

Le attività di cui al precedente art. 2 sono articolate nelle seguenti fasi:

- progettazione e pianificazione degli interventi e delle attività necessarie al recupero impositivo;
- sistemazione degli archivi relativi agli immobili attraverso banca dati catastale e richieste di informazioni ai contribuenti;
- attività di accertamento per gli anni previsti dalla normativa vigente con conseguente aggiornamento e sistemazione dell'archivio informatico ICI;
- controllo di tutti i fabbricati attraverso una verifica incrociata tra i dati ricavati dalle denunce della tariffa di igiene ambientale, gli atti presso l'ufficio tecnico (ristrutturazioni, manutenzioni, ecc.), le comunicazioni effettuate da Enel, gli immobili dichiarati ai fini ICI, e i dati catastali;
- verifica dei fabbricati di tipo "D" e delle aree edificabili;
- verifica dei requisiti per l'applicazione di riduzioni previste dalla normativa vigente;
- verifica degli immobili non accatastati o di immobili accatastati con categorie non adeguate;
- applicazione degli istituti tendenti a ridurre il contenzioso;
- Registrazione e verifica dei versamenti;
- Aggiornamento del software utilizzato;
- la gestione dell'eventuale contenzioso;

ART. 4 - Gruppo di lavoro

Il personale dipendente coinvolto nelle attività suddette è il seguente:

DIPENDENTE	FUNZIONI SVOLTE
Dirigente Settore Finanziario	Funzionario Responsabile ICI
Personale Servizio Tributi	Istruttore direttivo tributi
Personale Servizio Tributi	Istruttore contabile tributi
Personale Ufficio contabilità e bilancio	Istruttore direttivo per le attività relative alla riscossione
Personale Ufficio contabilità e bilancio	Istruttore contabile per le attività relative alla riscossione
Personale Servizio Informatica	Istruttore direttivo

ART. 5 - Fondo incentivante per l'attività di gestione e controllo

1. Per l'attività di cui al precedente art. 2, nel bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario è stanziato un fondo destinato all'attribuzione di compensi incentivanti al personale facente parte del gruppo di lavoro di cui al precedente art. 4.
2. Il fondo di cui al precedente comma 1, è pari al 10% dell'ammontare dell'evasione recuperata ed effettivamente riscossa. La giunta con apposito atto deliberativo integra il fondo di produttività per la risorsa variabile di cui all'art. 15 lettera k fino a tale ammontare. Successivamente il dirigente del Servizio Finanziario adotta i provvedimenti necessari per la relativa liquidazione secondo i criteri definiti al successivo art. 6.

ART. 6 - Criteri di quantificazione e ripartizione delle risorse economiche

1. La ripartizione del fondo di cui all'art.1 avviene tutti gli anni in base a relazione del dirigente Responsabile del Tributo, il quale ne stabilisce il riparto tra il personale dipendente facente parte del gruppo di lavoro, tenuto conto dell'attività svolta da ciascuno di essi e dell'eventuale part-time effettuato secondo le seguenti percentuali, ed in base ai giorni di effettiva presenza in servizio:

	% del fondo da attribuire
FONDO DIRIGENTI	30
FONDO DIPENDENTI TRIBUTI	56
FONDO DIPENDENTI UFFICIO CONTABILITA' E SERVIZI INFORMATICI	14

ART. 7 - Collaboratori

Nel caso che alle suddette attività di controllo partecipino in modo considerevole altri collaboratori, individuati dal Dirigente, agli stessi verrà corrisposta una quota del fondo quantificata dallo stesso Dirigente, in base al lavoro attribuito e svolto.

Tale corresponsione ridurrà di conseguenza l'ammontare del fondo attribuibile ai soggetti sopra indicati.



CITTA' DI BONDENO

Provincia di Ferrara

**REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DELLE SOMME DERIVANTI
DALL'ATTUAZIONE DELL'ART.43 C.3 L. N.449/1997 RELATIVI ALLA
GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE**

Art. 1

Oggetto e definizioni

1. Il presente regolamento definisce le modalità di ripartizione delle somme derivanti dall'attuazione dell'art.43, c.3, della Legge 27/12/1997, n.449, in relazione al vigente CCNL del personale del comparto "Regioni – autonomie Locali" e del Contratto Decentrato del Comune di Bondeno, vigente.
2. Per somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 sopra citato s'intendono quelle che i soggetti pubblici o privati convenzionati con il Comune, versano al medesimo per ottenere consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari da loro stessi forniti.
3. Le somme di cui al precedente c.2 costituiscono compenso diretto ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi del Comune ai sensi dell'art.15, c,1, lettere d) e dell'art.17, c.2, lettera a) del CCNL 01/04/1999;
4. Il presente regolamento disciplina, nello specifico, le modalità di riparto dei ricavi netti, dedotti i costi sostenuti tra cui le spese di personale, derivanti dai "servizi a pagamento" in base ad apposita convenzione vigente, relativi a funzioni richieste alla Gestione Associata del Personale di cui il Comune di Bondeno è Comune Capofila, non previste nella convenzione stessa (es. pratiche previdenziali personale cessato prima del 1/1/2001 – per il solo comune di Poggio prima del 1/1/2002 – 770 caricamento lavoratori autonomi, contributi alle Imprese ecc...)
5. Il presente regolamento fissa inoltre le modalità di riparto dei ricavi netti, derivanti dalla costituzione dell'apposito Fondo incentivante la Gestione Associata del Personale, ai dipendenti dell'ufficio personale e ad altro personale, in parte coinvolto nella suddetta gestione associata, con apporto svolto come ordinaria attività e individuato annualmente dal dirigente del Settore Finanziario.
6. Il predetto fondo incentivante, per le ordinarie attività, oggetto della Convenzione, viene calcolato nella seguente modalità:

Ricavi derivanti dagli Enti associati, in base a rendiconto annuale	+
Contributo Regionale	-
Costi di personale, in percentuale all' apporto lavorativo nell'associazione, da dedurre dai ricavi e in particolare: del personale assunto appositamente in seguito alla costituzione dell' Associazione, di altro personale, non facente parte l'ufficio personale, che partecipa in vario modo alla gestione associata del personale, ad eccezione del Dirigente (i costi sono quantificati in termini di cassa, a consuntivo) - Costi amministrativi generali per l'associazione, da dedurre dai ricavi (con esclusione di quelli sostenuti per il Comune Capofila)	=
Ricavi netti X 50% = Fondo Incentivante, al lordo oneri e irap a carico Ente, da ripartire agli aventi diritto.	

7. Il suddetto 50% del Fondo Incentivante per la Gestione Associata del personale, derivante da Convenzione vigente, viene ripartito, per le finalità di cui all'art.1 punto 2, nel modo seguente:

per il 90% ai componenti l'ufficio personale e per il 10% al personale di altri servizi, individuato di anno in anno con Determinazione di liquidazione del Dirigente Settore Finanziario, sulla base di compiti specifici assegnati dallo stesso Dirigente ed attinenti alla suddetta Gestione associata.

Il fondo viene ripartito, inoltre, anche tenendo conto, delle giornate di effettiva presenza in servizio dei dipendenti interessati, così come rilevabile dal programma delle presenze, in modo

proporzionale rispetto al numero di tutte le giornate lavorative dell'anno, preso in esame. In caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, le giornate effettivamente lavorate, sono considerate per intero e non vengono riproporzionate al part-time.

I resti ottenuti, da questo sistema di calcolo, sono ridistribuiti al personale sempre in modo proporzionato alla prima ripartizione e quindi, sia tenendo conto delle giornate effettivamente lavorate, sia dell'apporto lavorativo nella gestione associata, calcolato in percentuale.

Art. 2

Determinazione e attribuzione delle somme

1. Il Dirigente del Settore Finanziario:
 - a) stabilisce annualmente il Fondo Incentivante di cui al precedente art.1, punto 5, così come determinato al punto 6 dell'art.1, e ricavato da apposito rendiconto presentato ai Comuni associati, che effettuano i versamenti al Comune di Bondeno;
 - b) stabilisce annualmente le somme da ripartire ai dipendenti interessati nei modi e nelle percentuali di cui al punto 7 dell'art.1.
 - c) attribuisce le somme ai dipendenti, che svolgono effettivamente attività lavorativa in sede alla Gestione Associata del Personale, nel primo trimestre successivo l'anno di competenza dell'incentivo.

Art. 3

“SERVIZI A PAGAMENTO”:

(servizi aggiuntivi, rispetto a quelli ordinari, svolti a titolo oneroso, quali pratiche previdenziali antecedenti l'associazione – costo forfetario unitario € 43,00 - caricamento dati lavoratori autonomi e contributi alle Imprese nel modello 770 - costo forfetario per ogni rigo compilato € 2,00):

Calcolo e suddivisione delle quote a titolo di compenso

1. Il Dirigente del Settore Finanziario:
 - a) calcola il fondo da ripartire in base a quanto disposto con D.G.M. n. 2 del 10-01-08 e quindi in base alle tariffe suesposte, deducendo dai ricavi il costo orario del personale coinvolto nelle pratiche, moltiplicato per le ore lavorate ;
 - b) determina la suddivisione del 50% dei ricavi dei servizi a pagamento come segue:
 - per il 50% da attribuire a titolo di compenso incentivante in parti uguali a tutti gli addetti l'Ufficio Personale e per il restante 50% in quote percentuali da attribuirsi ai singoli dipendenti che hanno svolto effettiva attività di consulenza e/o di erogazione del servizio, in rapporto al numero delle pratiche svolte al di fuori delle funzioni oggetto d'obbligazione,

Art. 4

1. Sia il Fondo Incentivante la Gestione Associata del Personale, che quello per i “Servizi a pagamento” devono intendersi al lordo degli oneri riflessi ed imposta irap a carico del datore di lavoro. I compensi devono, quindi, essere depurati di tali somme, prima di essere corrisposti al personale avente diritto.
2. Sulle somme di spettanza degli interessati graveranno, inoltre, anche le relative trattenute di Legge, a carico dei lavoratori dipendenti.
3. Tutti i fondi Incentivanti la Gestione Associata del Personale, sono inseriti tra le variabili del Fondo per il Salario Accessorio di cui alla lettera K, art. 15 CCNL 01/04/1999;

Art. 5

Entrata in vigore e disposizioni transitorie

1. Il regolamento si applica a tutte le somme introitate dal Comune di Bondeno sulla base dei rendiconti presentati ai Comuni con esso convenzionanti, a decorrere dalla liquidazione degli incentivi relativi all'anno 2013;



CITTA' DI BONDENO
Provincia di Ferrara

Prot. 11670

Bondeno, 23/04/2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2015 – 2017 SOTTOSCRITTA DALLA DELEGAZIONE TRATTANTE IL GIORNO 22/04/2015 (Art. 40 comma 3-sexies, D.lgs n. 165/2001; Circolare della ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012).

ISTITUTO	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo
SCOPO	Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
MODALITA' DI REDAZIONE	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/
COMPETENZA	Responsabile del servizio del Personale
AUTORE	Dirigente del Settore Finanziario



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'ipotesi di contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	23/04/2015
Periodo temporale di vigenza	Triennio 015/2017
Composizione della delegazione trattante come definito con DGC n. 18 del 29/01/2015	Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale –D.ssa Rosa Allocca– Componente: Cavallini Sabrina – Dirigente Settore Finanziario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM, RSU Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, DICCAP-SULM, RSU
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Bondeno
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione decentrata- Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	<i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>
	<i>Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</i>



Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Piano delle Performace: Per gli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 del D.lgs. n. 150/2009. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3,4,5, comma 2,7,9 e 15 , comma 1, del d.lgs n.150/2009.</p> <p>Alla luce di quanto sopra il Piano della Performance risulta strutturato in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria</p> <ul style="list-style-type: none">- Bilancio dell'ente- Relazione Previsionale e Programmatica- Piano esecutivo di gestione- Piano dettagliato degli Obiettivi
	<p>Con DGC n. 13 del 29/01/2015 è stato approvato il piano comunale triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità unitamente al piano triennale per la trasparenza e l'integrità – periodo 2015/2017.</p>
	<p>È stato assolto, per quanto di propria competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
	<p>La Relazione della Performance per l'anno 2014 è stata approvata con DGC n 69 del 26/03/2015 costituente allegato al Rendiconto di Gestione</p>
Eventuali osservazioni =====	

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

PREMESSA

In merito al contenuto del contratto oggetto della presente relazione si ritiene importante evidenziare che il D.lgs. n.150 del 27/10/2009 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata, nel contempo rafforzando il potere datoriale delle pubbliche amministrazioni. Inoltre è intervenuta la disciplina del D.L.95/2012 (spending review) che in linea con i contenuti del cosiddetto "Decreto Brunetta" ha modificato il sistema delle relazioni sindacali accentuando il potere datoriale e prevedendo, in materia di organizzazione e gestione del personale, la semplice informazione alle organizzazioni sindacali.



Ai sensi dell'art.40 comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono in particolare escluse dalla contrattazione collettiva le materia attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali.

Inoltre il citato art.40 comma 3 bis prevede che le pubbliche amministrazioni attivano livelli autonomi di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dei seguenti principi:

- non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese;
- rispetto dei vincoli derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici;
- rispetto dei vincoli e limiti dei contratti nazionali.

Pertanto, il Contratto Integrativo in esame è stato redatto allo scopo di adeguare la contrattazione del Comune di Bondeno al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal Decreto Brunetta nonché ai criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione della qualità della prestazione individuale.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art.1 Disposizioni Generali

Richiama il quadro normativo di riferimento, dispone la durata triennale e la determinazione annuale delle modalità di utilizzo delle risorse.

Art.2 Remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro

Disciplina i criteri per la remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro, individuando tempi e modalità per l'erogazione del premio di produttività.

Artt. 3 e 4 Costituzione del Fondo – Utilizzo risorse

Tratta delle modalità di costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività e nell'ambito dell'utilizzo delle risorse si elencano gli istituti del salario accessorio



disciplinati nell'ipotesi di contratto, nel rispetto della normativa vigente e di quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali.

Art.5 Criteri relativi all'utilizzo dell'indennità di posizione e risultato del personale incaricato delle aree di posizioni organizzative.

Disciplina i criteri per l'erogazione dell'indennità di posizione e risultato dei titolari di incarico di responsabile di Area di Posizione Organizzativa.

Art.6 Compensi per particolari attività o responsabilità

Disciplina nel dettaglio i vari istituti che maturano compensi ed indennità a favore del personale per l'espletamento di particolari servizi o funzioni. Per ogni istituto viene richiamata la norma del CCNL che lo prevede.

Art. 6.1 – compensi per attività disagiate

Art. 6.2 – compensi per il rischio

Art 6.3 – maneggio valori

Art. 6.4 – Progetti di incremento qualitativo o quantitativo dei servizi (6.4.1. Attività integrativa centri estivi – personale asilo nido comunale – 6.4.2. Attività del personale del corpo unico di polizia municipale/ servizi aggiuntivi serali – 6.4.3 Attività di protezione civile per servizio aggiuntivo in occasione di eventi atmosferici eccezionali)

Art.7 Criteri per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B,C,D.

Richiamata la norma del CCNL che prevede l'istituto, disciplina i criteri per l'attribuzione e la misura massima del compenso.

Art.8 Utilizzo di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Richiamate le specifiche disposizioni di legge e i regolamenti per il riconoscimento degli incentivi economici al personale già approvati da apposite deliberazioni di Giunta. I Regolamenti saranno allegati all'Accordo Integrativo definitivo.



La disciplina di dettaglio riguarda l'erogazione al personale allo scopo individuato degli incentivi per le progettazioni(L. 109/94 e s.m.i. come da ultimo modificata ai sensi del DL 90 e s.m.i.), attività di controllo ICI (D.Lgs. 446/2007), incentivi specifici per attività legate ad accordi e collaborazione e per contratti di sponsorizzazioni (es. convenzione per la gestione associata del servizio personale).

Art.9 Tempi e modi di liquidazione degli incentivi

Definisce il calendario per la liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto dell'Accordo Integrativo.

Art.10 Politiche dell'orario di lavoro, lavoro straordinario e banca delle ore

L'orario di lavoro è attribuito in considerazione la funzionale ed economica gestione dei servizi, anche tenendo conto dell'art 22 CCNL 01/04/1999.

E' richiamato l'art 38 CCNL 14/09/2000 che consente di elevare a 200 ore il limite massimo individuale della prestazione straordinaria per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, autorizzabile in misura non superiore al 2% dell'organico.

Art. 11 Interpretazione autentica delle clausole controverse del presente contratto

Disciplina l'iter procedimentale da osservare qualora dovessero sorgere controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nell'Accordo Integrativo.

Art. 12 Disposizioni Finali

Rinvio alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali per quanto non previsto dall'Accordo Integrativo.

In calce è riportata la Dichiarazione congiunta n. 1 relativa alla modalità di computo dei giorni di assenza dal servizio in relazione alle decurtazioni da applicare al salario accessorio.

In allegato all'ipotesi di accordo decentrato si rappresenta la nota a verbale delle parti sindacali relativamente ai contenuti della DGC n. 81/2015 nella parte relativa alle progressioni orizzontali.



B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La costituzione del fondo viene determinata annualmente, nel rispetto delle fonti normative e contrattuali, dal responsabile del settore personale per la parte stabile e dalla Giunta per la parte variabile. L'impiego e la destinazione complessiva delle risorse è il frutto della combinazione di diversi fattori quali, ad esempio:

- l'organizzazione del lavoro, di competenza esclusiva dei dirigenti
- l'attivazione di funzioni che prevedono la corresponsione di incentivi
- l'effettiva operatività e presenza del personale
- il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la verifica della produttività
- il verificarsi delle condizioni che determinano l'assegnazione delle indennità

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. I contenuti dei precedenti accordi sono da intendersi disapplicati con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art.65 del D.Lgs.27/10/2009 n.150 e dell'art.6 del D.Lgs. 1/8/2011 n.141.

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

meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Per l'erogazione del salario accessorio di produttività annualmente si procede alla valutazione dei dipendenti secondo i criteri approvati con DGC n. 166 del 28/08/2013 "Approvazione del sistema di valutazione della performance in attuazione del D,Lgs 150/2009"

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

progressioni economiche;

L'accordo non disciplina l'istituto.



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

Con la sottoscrizione dell'Accordo Decentrato l'Amministrazione si mantiene coerente rispetto alla linea finora seguita, ossia una politica tesa alla premialità ed al riconoscimento delle effettive prestazioni qualificanti la produttività.

Con il documento in esame si intende dotare l'Ente di un nuovo e più adeguato strumento che sostituisce i precedenti contratti integrativi dando attuazione alle disposizioni contenute nel D.lgs.150/2009.

In particolare poiché la valutazione del personale si estrinseca nella misurazione della performance da intendersi sia come performance di ente che organizzativa ed individuale, le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione comunale e contenuti nel Piano dettagliato degli Obiettivi.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale grazie ai quali si rende possibile richiedere prestazioni necessarie allo svolgimento ed al mantenimento di importanti servizi destinati al territorio ed alla popolazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

PREMESSA

L'ipotesi di contratto integrativo decentrato 2015/2017 in esame ha natura prettamente normativa tendente a definire la cornice di regole generali concordate in sede locale. Esso rappresenta in allegato, il prospetto riepilogativo della costituzione del fondo nella sua parte stabile per l'anno 2015 – costituito con determinazione n. 111 del 09/02/2015, integrato nella parte variabile per effetto della DGC n. 30/2015 e della DGC n. 81/2015– con le relative proiezioni di utilizzo.

Così come previsto dall'art. 3 comma 3 dell'Accordo Integrativo medesimo sarà oggetto degli accordi annuali la definizione delle risorse complessive da destinare agli istituti contrattuali.



Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Per l'anno 2015 il fondo di produttività è stato costituito nella sua parte stabile con determinazione n. 111/2015 ed integrato ai sensi dell'art.15 comma 2 CCNL 01/04/1999

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

FONDO 2015

	Finanziamento
Risorse stabili senza incremento obbligatorio RICALCOLO ARAN	282.319,00
Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010	-13.268,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Incrementi contratto	15.167,00
----------------------	-----------

Sezione II – Risorse Variabili

Risorse variabili:	
incrementi ai sensi dell'art.15 co 2 CCNL 01/4/99 - DGC 30/2015	18.274,22
Ulteriore incremento fino alla mis.max 1,2% monte salari '97 - dgc 81/2015	11.827,23

A cui saranno aggiunti in sede di ricognizione i resti del fondo per il salario accessorio anno 2014

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Per effetto delle vigenti disposizioni normative si è consolidata la riduzione del fondo per il salario accessorio anno 2015 per l'importo da decurtare nell'anno 2014 quantificata mediante l'utilizzo dei fogli di calcolo elaborato da ARAN

Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010	-13.268,00
---	------------



Sezione IV – Sintesi del Fondo sottoposto a certificazione anno 2015

FONDO 2015 - integrato nella misura massima 1,2%

	Finanziamento
Risorse stabili senza incremento obbligatorio RICALCOLO ARAN	282.319,00
Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010	-13.268,00
Incrementi contratto	15.167,00
TOTALE RISORSE STABILI	284.218,00
Risorse variabili:	
incrementi ai sensi dell'art.15 co 2 CCNL 01/4/99 - DGC 30/2015	18.274,22
Ulteriore incremento fino alla mis.max 1,2% monte salari '97 - dgc 81/2015	11.827,23
Resti derivanti anni precedenti (2014) DA QUANTIFICARE	
TOTALE RISORSE VARIABILI (max 1,2% MONTE SALARI 1997)	30.101,45
TOTALE FONDO PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015	314.319,45
FONDO STAORDINARIO	19.215,18

Incrementi art 15 comma 1 lettera K per specifiche disposizioni di legge e art 15 comma 1 lettera D (sponsorizzazioni/convenzioni specifiche)

Per effetto della DGC n. 81/2015 l'amministrazione si è riservata di provvedere con successivo provvedimento alla quantificazione delle risorse variabili definitive relative agli incentivi anno 2015 ex art. 15 lettera K ccnl 1/4/1999 per progettazioni, gestione del personale, ici, hera, enel (in via residuale considerata la scadenza delle convenzioni nell'anno 2014) e istat, comunque già previste nei rispettivi capitoli e risultanze e che saranno liquidati con apposito atto sulla base dei regolamenti specifici allo scopo adottati.

Nella citata deliberazione n. 81/2015 la Giunta prende atto che nel bilancio di previsione approvato con DCC n. 12 del 22/01/2015 si sono previste risorse, al lordo di oneri ed imposta IRAP a carico Ente, a remunerazione degli incentivi specifici come di seguito dettagliato:



- Incentivo ufficio tributi- recupero evasione ICI € 18.000
- Incentivo servizio gestione associata del personale € 5.000
- Incentivo servizio URP € 1.000

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione

Questo modulo è destinato a restituire in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di CCDI

Sezione I – proiezioni di utilizzo della parte stabile del fondo come disciplinato dall'Ipotesi di Accordo Integrativo

Proiezioni di utilizzo del fondo:

FONDO 2015 - integrato nella misura massima 1,2%

	Finanziamento	Proiezione 2015 criteri CCDI 2015/2015
Risorse stabili senza incremento obbligatorio RICALCOLO ARAN	282.319,00	
Riduzione consolidata anno 2014 per cessazione personale DL 78/2010	-13.268,00	
Incrementi contratto	15.167,00	
Progressioni		92.600,00
Indennità di comparto		46.600,00
Retribuzione risultato e apo(Zambonelli €10.000+ Ansaloni 16139,28)		26.139,28
educatori		8.000,00
Turno rischio reperibilità		64.400,00
Responsabilità		32.450,00
maneggio valori		400,00
Disagio		13.450,00
TOTALE RISORSE STABILI	284.218,00	284.039,28
RESTI RISORSE STABILI		178,72
Risorse variabili:		
incrementi ai sensi dell'art.15 co 2 CCNL 01/4/99 - DGC 30/2015	18.274,22	
Ulteriore incremento fino alla mis.max 1,2% monte salari '97 - dgc 81/2015	11.827,23	



COMUNE di BONDENO
Provincia di Ferrara

Resti derivanti anni precedenti (2014) DA QUANTIFICARE		
Incentivi specifici PM turni serali		10.505,00
Incentivi specifici centro estivo nido(di cui assegnati con 3150 dgc 30/2015)		4.607,06
Incentivo specifico emergenza neve		1.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI (max 1,2% MONTE SALARI 1997)	30.101,45	16.612,06
RESTI RISORSE VARIABILI		13.489,39
TOTALE FONDO PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015	314.319,45	300.651,34
TOTALE PREVISTO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 2015 da distribuire		13.668,11

NOTA: Relativamente ai fondi per il salario accessorio anno 2016 e 2017 , saranno costituiti in analogia al fondo 2015, salvo modifiche alla normativa vigente ed in considerazione dell'attuale blocco della contrattazione collettiva nazionale.

E' competenza della Giunta Municipale deliberare gli incrementi nella parte variabile, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori del Conto.

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dall'Accordo Integrativo Economico da sottoscrivere annualmente:

Somme da destinare alla remunerazione della produttività collettiva e alla liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da specificatamente ancora da regolare:

nessuna

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione :

FONDO ANNO 2015:

- a) Totale anno 2015 delle risorse parte stabile a remunerazione degli istituti disciplinati dal presente Accordo Integrativo 284.218,00€
- b) Totale anno 2015 risorse variabili 30.101,45€
- c) Totale anno 2015 risorse fondo contrattazione collettiva sottoposto a certificazione 314.319,45
- d) Fondo per lavoro straordinario €19.215,18

FONDO ANNO 2016 e ANNO 2017

Saranno costituiti con apposite determinazioni dirigenziali in osservanza della normativa nel tempo vigente.



Sezione V – Destinazione risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo:

Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico finanziario: del rispetto dei vincoli di carattere generale:

A) Si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse stabili del Fondo:

Anno 2015: totale risorse stabili €284.218,00 – proiezioni di utilizzo €284.039,28

Eventuali residui, unitamente alle risorse variabili, andranno a remunerare la produttività collettiva.

B) Si attesta che gli importi destinati alla remunerazione della performance individuale sono corrisposti con criteri di meritocrazia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed in applicazione del sistema di valutazione allo scopo adottato.

C) Attestazione motivata dal rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa : la presente ipotesi di accordo non regola la disciplina relativa al riconoscimento di nuove progressioni ai dipendenti. La disciplina dell'istituto sarà oggetto di apposito provvedimento.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Il dato sarà specificato nella relazione economico finanziaria allegata all'accordo decentrato integrativo parte economica.

Modulo IV – Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I: Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spese del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da rispettare in sede di imputazione e di variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal Fondo, oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione sopra riportata. Nella programmazione del bilancio di previsione unitamente alle spese fisse di personale vengono stanziati nei vari capitoli le somme relative al Fondo delle risorse



decentrate. Nel corso dell'anno viene monitorato periodicamente la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal fondo stesso.

Sezione II: esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

In sede di programmazione si è previsto il rispetto del limite dell'anno precedente che sarà dettagliato nella relazione tecnico finanziaria dell' accordo annuale integrativo- parte economica.

Sezione III: Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Il totale delle risorse del Fondo, così come costituito per l'anno 2015 con determinazione n. 111/2015 ed integrato per effetto delle deliberazioni di Giunta n. 30/2015 e n. 81/2015, come sopra dettagliato, trova copertura negli appositi interventi di bilancio, tra gli importi previsti nel bilancio di previsione anno 2015 approvato con DCC n. 12 del 22/01/2015

Per Il Responsabile del Servizio Finanziario
Il Vice Dirigente
F.to D.ssa Silvia Pesci



CITTA' di BONDENO

PROVINCIA di FERRARA
PIAZZA GARIBALDI, 1 – 44012 BONDENO (FE)
SETTORE FINANZIARIO
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE
E GESTIONE DEL PERSONALE IN ASSOCIAZIONE

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' ALL'ORIGINALE - ART 18 D.P.R. 445/2000

Ai sensi dell'art 18 D.P.R. 28/12/2000 n. 445,

SI CERTIFICA

- Che il Contratto Integrativo Decentrato e relativi allegati , la cui sottoscrizione è stata autorizzata con DGC n. 101 del 29/04/2015 è stato sottoscritto in data 04/05/2015 dai presenti alla seduta di delegazione trattante regolarmente convocata e precisamente per la parte pubblica D.ssa Rosa Allocca con funzioni di Presidente, per la parte sindacale DICCAP-SULM Galliani Monica, rappresentanti RSU aziendali Gilli Sandra, Padovani Antonella, Penolazzi Cristina, Parmeggiani Lorenzo
- Che la Relazione Illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Accordo Integrativo Decentrato parte normativa valevole per il triennio 2015/2017 è stata sottoscritta dalla D.ssa Silvia Pesci, incaricata di funzioni di Vice Dirigente del Settore Finanziario in data 23/04/2015
- Che la certificazione di conformità alla normativa vigente e la compatibilità economico finanziaria della Relazione Tecnico Illustrativa all'ipotesi di accordo integrativo Decentrato è stata espressa dal Collegio dei Revisori e precisamente dal Dott. Stefano Bonazzi con funzioni di Presidente e dal componente esperto Dott. Massimo Maiarelli
- Che gli atti sopracitati e pubblicati nella presente sezione del sito web istituzionale del Comune di Bondeno

SONO CONFORMI AGLI ORIGINALI CONSERVATI AGLI ATTI DEL SERVIZIO PERSONALE DEL COMUNE DI BONDENO

Il Funzionario al Servizio personale
F.to D.ssa Bergamini Monica

CITTA' di BONDENO

P.zza Garibaldi, 1 – 44012 BONDENO (FE) P.Iva e C.F. 00113390389
Tel. 0532 899224-213-214-249-287-204-207- – Fax 0532 899274 –
Email Dirigente: sabrina.cavallini@comune.bondeno.fe.it;
Sito: www.comune.bondeno.fe.it