



Città di Potenza

UNITA' DI DIREZIONE ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Dirigente Dott.ssa Luisa SCAVONE

Responsabile del procedimento Dott. Leonardo LAURINO

Tel. 0971415277 – Fax 097127171.

**Relazione tecnico – finanziaria e relazione illustrativa
all'ipotesi di accordo integrativo del personale
dipendente dell'Ente, ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.
Lgs. 165/2001
Anno 2011**

IL RESPONSABILE
Dott. Leonardo LAURINO



IL DIRIGENTE
Dott.ssa Luisa SCAVONE

Relazione tecnico – finanziaria

Sezione 1

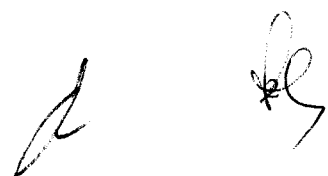
Come desumibile dai dati contabili, relativi al Bilancio di Previsione anno 2011 e del relativo Rendiconto, ~~che~~ il Comune di Potenza ha:

1. rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2010;
2. rispettato le condizioni di cui all'art. 557 della L. 296/06, sia con riferimento al trend di diminuzione della spesa del personale rispetto all'anno precedente che relativamente al rapporto percentuale spesa personale/spesa corrente, calcolato secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2009 della Ragioneria Generale dello Stato.

Con delibera di Giunta n. 164 del 14 ottobre 2011 e successive, l'Amministrazione ha emanato gli indirizzi relativi alle politiche incentivanti del personale non dirigente, al fine di assicurare nella gestione dei servizi di competenza comunale, e, quindi nell'attuazione del Piano degli Obiettivi Annuale un miglioramento quali-quantitativo delle attività attraverso l'attivazione e/o l'ampliamento di servizi utili alla comunità locale, ed in particolare:

- a) il servizio di pronta reperibilità per gli interventi fuori dall'orario ordinario di ufficio in materia di pubblica incolumità, sicurezza stradale, prestazioni dello stato civile e assistenza tecnica alle apparecchiature informatiche dell'Ente;
- b) il servizio organizzato in turnazione per la vigilanza urbana, per il cimitero e la piscina comunale. In particolare si intende rafforzare il servizio di vigilanza in turnazione festiva, per assicurare una maggiore presenza del personale di vigilanza sul territorio locale, con particolare riguardo alle giornate festive infrasettimanali e alle domeniche;
- c) il trasporto scolastico organizzato con orario articolato al fine di garantire un prolungamento dell'orario di servizio di trasporto scolastico e nel contempo sia contenere le ore di lavoro degli autisti entro le 36 ore di lavoro settimanale, che assicurare il trasporto degli alunni oltre l'orario ordinario;
- d) continuare a corrispondere le indennità disposte dai CC.CC.N.L. al personale di categoria D non incaricato di posizione organizzativa per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del dirigente e al personale di cat. B, C e D con qualifica di ufficiale dello stato civile, anagrafe e ufficio elettorale, ovvero responsabilità legate alla gestione di archivi informatici, all'URP e ai messi notificatori, tanto al fine di migliorare la distribuzione delle responsabilità, snellire l'iter burocratico delle pratiche, essere più vicini all'utenza;
- e) nessuna variazione interviene nella platea che accede all'indennità di rischio e di disagio individuata dalla contrattazione decentrata degli anni 2009 – 2010 purché permangano le stesse condizioni ambientali e/o strumentali di lavoro.
- f) compensare a norma di contratto tutti i dipendenti dell'ente non titolari di posizione organizzativa previa valutazione delle prestazioni individuali e del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e di settore;
- g) mantenere invariata per l'anno 2011 l'area delle posizioni organizzative, costituite da 25 posizioni distribuite nei diversi settori dell'Ente.

La costituzione del fondo 2011, tiene in debito conto quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009 di conversione del D.L. 15/2009, in ordine all'obbligo di adottare, in coerenza con la programmazione



triennale finanziaria del bilancio, il ciclo di gestione della performance, così come disciplinato nel titolo II del su richiamato decreto legislativo.

Il ciclo della performance a livello locale è disciplinato nel titolo II art. 11 e segg. del Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei servizi.

In coerenza con detta regolamentazione nell'anno 2011 la Giunta Comunale ha:

1. Approvato il bilancio di previsione anno 2011 e la relativa relazione programmatica;
2. adottato con delibera n° 136 del 26/08/2011 il P.D.O. ed ha assegnato, a ciascuna Unità di Direzione gli obiettivi relativi alle proprie linee di attività;
3. ha adottato con deliberazione n° 109 del 11/07/2012 il P.E.G., mettendo in correlazione gli obiettivi programmati con le risorse economiche, assegnando queste ultime ai diversi centri di costo.
4. L'ufficio "Controllo di Gestione" ha effettuato nel corso dell'anno il monitoraggio dell'andamento della attuazione degli obiettivi sia attraverso i dati contabili che attraverso i report elaborati dai responsabili delle Unità di Direzione;
5. I risultati del monitoraggio innanzi descritto vengono trasmessi al Nucleo di Valutazione per la relativa valutazione;
6. Ha approvato il rendiconto anno 2011 e la relativa Relazione.

Come stabilito nel regolamento, il monitoraggio, è affidato al Controllo di Gestione, mentre la valutazione della stessa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, applicando la metodologia, approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 36 del 02/02/2005.

La valutazione della performance avviene con riferimento alle Unità Organizzative in cui si articola l'Organigramma Comunale, nonché con riferimento ai singoli dipendenti.

La valutazione della Performance Organizzativa tiene conto dei diversi aspetti dell'attività Amministrativa così come elencati nell'art. 12 del Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

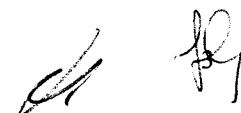
La valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Posizioni Organizzative è collegata agli indicatori di cui all'art. 13 dello stesso regolamento Comunale. La valutazione della performance individuale dei dipendenti è effettuata da dirigenti, sulla base di criteri concertati con le OO.SS. e riportati in apposita scheda.

La valutazione individuale dei dipendenti è, poi, correlata alla valutazione di risultato della Unità di Direzione, effettuata invece dal Nucleo di Valutazione.

In base ai risultati raggiunti, così come vengono certificati dal Nucleo di valutazione si stabilisce la percentuale di partecipazione al premio di produttività/risultato rispettivamente per i dipendenti e per i dirigenti e/o responsabili di Posizioni Organizzative.

Il sistema premiante adottato nell'anno 2011, non tiene conto delle fasce di cui al D.Lgs. 150/2009, in quanto attualmente sospese ne tiene conto di altri premi, pure descritti nello stesso D.Lgs., in quanto legati all'approvazione dei nuovi Contratti Nazionali di Lavoro a cui è demandata la relativa disciplina.

Il piano degli obiettivi, approvato dalla Giunta Comunale, contempla, tanto obiettivi ordinari, per i quali si prevedono miglioramenti in ordine all'efficacia ed alla efficienza dei servizi resi all'utenza, per esempio diminuzione dei tempi dei procedimenti ecc., che obiettivi strategici che implicano ognuno l'ampliamenti dei servizi esistenti l'implementazione di nuovi servizi ovvero servizi interamente rinnovati nelle procedure e/o sistemi di erogazione. Ognuno di questi obiettivi implica maggiore e migliore impegno da parte dei lavoratori. Per questo la Giunta Comunale ha, con proprie deliberazioni n° 164 del 14/10/2011, n° 238 del 29/12/2011 e n° 87 del 21/06/2012 definitivamente aggiunto, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del C.C.N.L. 1999, € 594.754,19 alle risorse Stabili del fondo miglioramento servizi per il personale dipendente dell'Ente.



Le risorse stabili del fondo miglioramento dei servizi anno 2011 per il personale non dirigente è calcolato nell'allegato A.

In allegato B è determinata la parte variabile.

In allegato C, è contabilizzato l'importo complessivo del fondo miglioramento servizi anno 2011 dato dalla somma della parte stabile più la parte variabile al netto delle riduzioni di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.Lgs. n° 78, convertito nella L. 122/2011.

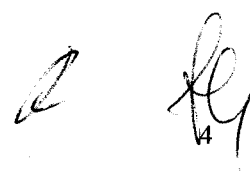
Nello stesso allegato è anche riportato il fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo pari a € 113.376,93.

La costituzione del fondo miglioramento servizi, coerente con i dati descritti negli allegati A, B e C è stata adottata definitivamente con determinazione dirigenziale n° 72 del 25/06/2012 (allegato F). Essa tiene conto sia del ricalcolo della RIA per il periodo 2006-2010 che del calcolo del recupero delle risorse attinenti alle progressioni economiche orizzontali del personale cessato nel periodo 2006-2010, relativamente alle quote di cui alla dichiarazione congiunta n° 14 del C.C.N.L./2004, nonché degli indirizzi della Giunta Comunale, a tal proposito, emanati con la deliberazione n° 87 del 21/06/2012.

Inoltre, rispetto al fondo costituito con determinazione dirigenziale n° 129 dell'08/11/2011, è adottato un diverso metodo di calcolo per la riduzione di cui all'art. 9 c. 2-bis della L. 122 ~~da~~ conversione del D.L. n° 78/2010.

A tal proposito sono stati applicati i principi descritti nella circolare n° 16 del 02/05/2012 di chiarimenti e precisazioni in ordine al metodo di calcolo della riduzione di cui trattasi.

Tutto il personale dell'Ente è chiamato alla realizzazione, sia degli obiettivi ordinari che degli obiettivi strategici. I contributi individuali vengono, al termine del processo di valutazione della performance da parte del Nucleo di Valutazione riportati sulle singole schede di valutazione.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Sezione 2

Costituzione del fondo miglioramento servizi per l'anno 2011 per il personale dipendente.

La quantificazione delle risorse, distinte in stabili e variabili, è stata determinata secondo le previsioni contrattuali e in particolare:

Risorse parte stabile

CCNL 1.4.99 art. 14 c. 4: A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale. L'importo non può essere indicizzato ed è quindi fisso: **€135.689,82.**

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett a): gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati. Anche questo importo non è rivalutabile ed è pari a: **€ 600.283,53.**

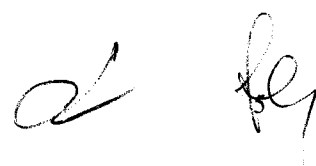
CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett b): le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti. Anche tale importo è fisso e non soggetto a rivalutazione: **€ 112.497,46.**

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett c): gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL. Anche tale importo è fisso e non soggetto a rivalutazione: **€ 77.382,09.**

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett d): somme derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività: **€0,00.**

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett f): i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993, ovvero **determinati dal riassorbimento di** trattamenti economici più favorevoli in godimento ai dipendenti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa vanno a incrementare le risorse disponibili per la contrattazione collettiva: **€0,00.**

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett g): l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996. Tale importo non è indicizzabile e quindi fisso: **€ 80.050,82.**



CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett h): l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996. Tale importo non è indicizzabile e quindi fisso: € 3.873,43.

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett j): un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo. Tale importo non è indicizzabile e quindi fisso: 0,52% di € 11.392.532,50, € 59.241,17.

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett l): e somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni: € 0,00.

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 5: in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche: € 0,00.

CCNL 5.10.01 art. 4 c. 1: gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Tale importo non indicizzabile e quindi fisso. Monte salari pari € 10.966.296,36, l'1,1% è € 120.629,26.

Il totale delle voci suesposte determinano l'importo consolidato ai sensi dell'art. 31 c. 2 del CCNL 22.1.2004 pari a € 1.189.647,58.

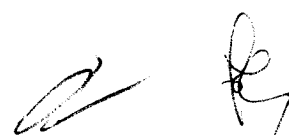
CCNL 5.10.01 art. 4 c. 2: Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000. Questa disciplina trova applicazione tutti gli anni, l'importo non si rivaluta ed è quindi fisso: € 134.273,44.

CCNL 5.10.01 art. 32 c. 1: Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001. Il Monte salari del 2003 è € 12.531.314,52 e lo 0,62% è € 77.694,15. Tale importo non è rivalutabile ed è quindi fisso.

CCNL 5.10.01 art. 32 c. 1: Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Il Monte salari del 2001 è € 12.531.314,52 e lo 0,50% € 62.656,58. Tale importo non è rivalutabile ed è quindi fisso.

CCNL 9.5.06 art. 4 c. 1: Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Il monte salari del 2003 è di € 13.471.000,00 e il 0,39% € 67.355,00.

CCNL 11.4.08 art. 8 c.2: Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Attestato il rispetto dei parametri di cui al c. 1 (patto di stabilità interno) e del rapporto spese del



personale/entrate correnti inferiore al 39%: monte salari 2005 pari a € 13.496.379,00, lo 0.6% è di € 80.978,00.

Al totale si sottrae € 5.582,66 per gli oneri di classificazione e questo determina che le risorse della parte stabile del fondo miglioramento servizi per il personale dipendente del Comune di Potenza per l'anno 2011 siano pari a € 1.724.475,52.

Risorse parte variabile

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 2: in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Il monte salari del 1997 è di € 11.392.532,50 e l'1,2% è di € 136.710,39.

CCNL 1.4.99 art. 15 c. 5: In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

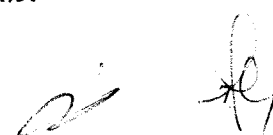
Nella sezione 1 sono state illustrate le motivazioni e le giustificazioni che hanno determinato l'importo delle risorse che l'Amministrazione ha messo disposizione per l'anno in corso in corso in € 594.754,19.

CCNL 1.4.1999 art. 15 c. 1 lett. K: rappresentano le quote di salario accessorio che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale. Per l'anno 2011 sono state erogate indennità pari a € 152.774,01, così distinte:

- indennità per la progettazione effettuata dal personale ai sensi della L. 109/94 (c. d. legge Merloni) per € 60.118,23;
- onorari per l'avvocatura dell'Ente per cause vinte per € 33.541,00;
- compensi per il personale interno impegnato nelle attività legate al censimento ISTAT 2011 per € 45.546,83;
- compensi per il personale impegnato per le attività legate all'anagrafe degli stranieri e dello stato civile per € 2.293,45;
- compensi per il personale impegnato nelle attività legate alla ricostruzione ai sensi della 219/1981 per € 11.274,50;

CCNL 14.9.2000 art. 54: quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti non dell'amministrazione che la contrattazione può destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi, per € 1.125,92;

CCNL 1.4.99 art. 17 c. 5: somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Queste sono distinte in economie degli anni precedenti rivenienti dalle risorse stabili per € 48.732,09 e da economie rivenienti dagli stanziamenti dell'art. 15 c. 5 parte variabile, per € 90.174,57. Il totale delle risorse per economie di anni precedenti è di € 138.906,66.



Calcolo delle percentuali di riduzione del personale

dipendenti presenti all'1/1/2010	609
dipendenti presenti al 31/12/2010	579
valore medio (semisomma dip presenti a inizio e fine anno)	594

dipendenti presenti all'1/1/2011	579
dipendenti presenti al 31/12/2011	565
valore medio (semisomma dip presenti a inizio e fine anno)	572

Valore medio dipendenti nei due anni $((594+572)/2)$	583
diminuzione percentuale 2011 – 2010 $((583-594)/594)$	-1,85%

Si calcola quindi la riduzione degli importi sia della parte stabile che della parte variabile moltiplicando tale valore percentuale medio per i due distinti importi:

Riduzione parte fissa = € 1.724.475,53 * -1,85%	-€ 31.902,80
Riduzione parte variabile = € 652.798,37 * -1,85 %	-€ 12.076,77
Riduzione totale fondo 2011 = € 2.470.633,72 * -1,85%	-€ 43.979,57

Nuovo valore fondo 2011	€ 2.704.766,87
-------------------------	-----------------------

Si conferma che il fondo per il finanziamento del lavoro straordinario dell'anno 2011 è pari a quello dell'anno 2010: € 113.376,93.



Una volta costituito il fondo per il salario accessorio per l'anno 2011 bisogna disporre la riduzione, ai sensi **dall'art. 9 c. 2 bis D. L. 122/2010**, che testualmente recita "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Pertanto:

- A. il valore globale del fondo (stabile + variabile) non può superare l'importo del fondo contrattato nell'anno 2010 e, laddove si verificasse, deve essere riportato entro l'ammontare complessivo dell'anno 2010.
- B. Il valore globale del fondo deve essere ulteriormente ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale.

Tanto detto, si controlla innanzitutto la condizione di cui al punto A, confrontando il valore del fondo del 2010, al netto degli importi esclusi ai sensi della delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti – Sezioni Riunite con l'importo del fondo costituito nell'anno 2011, parimenti depurato delle stesse indennità.

Dal confronto dei dati sotto riportati risulta che:

Valore totale del fondo 2010	€ 3.025.877,11
------------------------------	----------------

indennità escluse (ex delibera Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/2011)	
residui	€ 214.317,00
avvocatura	€ 38.990,00
L. 109	€ 86.856,00
istat	€ 24.954,00
totale	€ 365.117,00

limite fondo 2010 da non superare nel triennio 2011/2013	€ 2.660.760,11
--	----------------

Valore totale del fondo 2011	€ 2.748.746,44
------------------------------	----------------

indennità escluse (ex delibera Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51/2011)	
residui	€ 138.906,66
avvocatura	€ 33.541,00
L. 109	€ 60.118,23
istat	€ 45.546,83
totale	€ 278.112,72

Valore del fondo 2011 al netto delle indennità	€ 2.470.633,72
--	----------------

Il valore del fondo 2011 è inferiore a quello del 2010 e, quindi, non deve essere effettuata alcuna correzione

Fatto questo confronto viene calcolata la riduzione di cui all'art. 9 c. 2 bis della L. 122/2010. Per fare questo calcolo sono stati seguiti gli indirizzi delle circolari n. 12 del 5/4/2011 e n. 16 del 2/5/2012 della Ragioneria generale dello Stato.



Calcolo delle percentuali di riduzione del personale

dipendenti presenti all'1/1/2010	609
dipendenti presenti al 31/12/2010	579
valore medio (semisomma dip presenti a inizio e fine anno)	594

dipendenti presenti all'1/1/2011	579
dipendenti presenti al 31/12/2011	565
valore medio (semisomma dip presenti a inizio e fine anno)	572

Valore medio dipendenti nei due anni $((594+572)/2)$	583
diminuzione percentuale 2011 – 2010 $((583-594)/594)$	-1,85%

Si calcola quindi la riduzione degli importi sia della parte stabile che della parte variabile moltiplicando tale valore percentuale medio per i due distinti importi:

Riduzione parte fissa = € 1.724.475,53 * - 1,85%	-€	31.902,80
Riduzione parte variabile = € 652.798,37 * - 1,85 %	-€	12.076,77
Riduzione totale fondo 2011 = € 2.470.633,72 * -1,85%	-€	43.979,57

Nuovo valore fondo 2011	€	2.704.766,87
-------------------------	---	---------------------

Si conferma che il fondo per il finanziamento del lavoro straordinario dell'anno 2011 è pari a quello dell'anno 2010: **€ 113.376,93.**

Iscrizione in bilancio delle risorse destinate all'incentivazione del personale non dirigente, anno 2011

A) Parte stabile:

a 1) capitolo 1100/14 Fondo per le progressioni orizzontali	€ 987.467,54
a 2) capitolo 1100/02 Fondo Miglioramento dei Servizi	€ 705.105,73

B) Parte variabile:

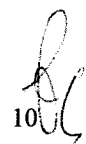
b1) Capitolo 1100/02 Fondo Miglioramento dei Servizi anno corrente	€ 731.464,33
b2) indennità legge Merloni vari capitoli	€ 60.118,23
b3) capitolo 001100/025 per onorario destinato all'avvocatura	€ 33.541,00
b4) capitolo 001319/006 spese per il censimento ed indagini istat	€ 45.546,83
b5) capitolo 001317/006 e 001100/041 per incentivo anagrafe degli stranieri e stato civile	€ 2.293,45
b6) capitolo 002102/005 compensi per il personale impegnato nelle attività legate alla ricostruzione ai sensi della 219/1981	€ 11.274,50
b7) capitolo 001100/035 incentivo messi notificatori	€ 1.125,92
B8) residui anni precedenti	€ 138.906,66
di cui	
capitolo 001100/014 economie per progressioni economiche orizzontali anno 2010	€ 37.546,34
capitolo 001100/014 economie per progressioni economiche orizzontali anno 2009	€ 3.428,17
capitolo 001100/006 anno 2008	€ 7.757,58
capitolo 001100/002 anno 2010	€ 90.174,57

C) Fondo per il lavoro straordinario

c1) Capitolo 1100/07	€ 113.376,00
----------------------	--------------

Riepilogo per capitoli

Capitolo 1100/14 anno corrente	€ 987.467,54
Capitolo 1100/02 anno corrente	€ 1.436.570,06
Capitolo 1100/14 residui anno 2010 (fondo progressioni orizzontali)	€ 37.546,34
Residui procedure progressioni orizzontali anni 2008-2010	€ 11.185,75
Somma Capitolo 1100/02 residui anno 2010	€ 90.174,57
Somma Capitolo 1100/07 fondo straordinario	€ 113.376,00

 
10

Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo integrativo del personale dipendente dell'Ente dell'anno 2011

Tra le disposizioni del D.Lgs. 150/2009, sussistono norme che ridefiniscono il ruolo della contrattazione collettiva anche integrativa in relazione a molteplici profili attinenti alla competenza della fonte negoziale, ai controlli, al procedimento e alle regole sulle risorse finanziarie,

Tra le norme di immediata applicazione si individua l'obbligo di accompagnare i contratti integrativi con una relazione tecnico finanziaria ed una relazione illustrativa il cui schema dovrebbe essere predisposto dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa col Dipartimento della Funzione Pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.

In base alla circolare n. 7 del 13.05.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nelle more della pubblicazione del suddetto schema, viene elaborata, in aggiunta alla consueta relazione tecnico finanziaria, la seguente relazione illustrativa finalizzata a descrivere significato ed effetti attesi, ricaduta sulla produttività individuale e collettiva della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse ai fini della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse della collettività degli utenti.

Occorre preliminarmente constatare che il significato e l'effetto atteso dalle destinazioni stabilite nel contratto è, in coerenza con le disposizioni della riforma, il miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni del personale, favorendo la crescita delle competenze e la condivisione degli obiettivi, come si desume dal sistema permanente di valutazione vigente.

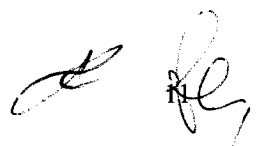
Questa finalità è conforme a quella stabilita dal D.Lgs. 150/2009 di "assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale". I principi ed i criteri sottesi al sistema vigente prendono infatti in considerazione obiettivi, che la Giunta ha individuato preventivamente, quali strumenti funzionali al miglioramento delle prestazioni dell'ente o all'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ne ha previsto anche il reattivo finanziamento. (Delibere di approvazione del Bilancio di Previsione, del P.D.O., del P.E.G. e degli indirizzi per le politiche incentivanti).

In data 08/06/2012 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale prendono atto della costituzione del fondo miglioramento dei servizi, nonché degli indirizzi emanati dalla Giunta Comunale con proprie deliberazioni già richiamate nella precedente relazione tecnico-finanziaria e raggiungono l'accordo sull'ipotesi di utilizzo del Fondo Miglioramento Servizi per il personale non dirigente relativo all'anno 2011.

La ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva della natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse, la garanzia del servizio pubblico e l'interesse specifico per la collettività vengono annualmente verificati dall'organo di valutazione strategica attraverso l'analisi specifica su ciascuna iniziativa, sia al termine dell'esercizio che in corso dell'anno. Il Nucleo di Valutazione misura il grado di raggiungimento degli obiettivi mediante i resoconti della dirigenza oltre che da altre fonti informative documentali.

Gli effetti attesi dalla sottoscrizione della presente ipotesi di contrattazione consistono nella remunerazione delle prestazioni aggiuntive che devono produrre benefici per l'utenza proporzionalmente al livello di raggiungimento del risultato e alla valutazione individuale di ciascun dipendente coinvolto nell'attuazione degli obiettivi sulla base della graduazione del livello dello specifico coinvolgimento in termini di capacità, impegno e grado di efficienza, quantità e qualità dei risultati ottenuti, capacità di risolvere problemi e disponibilità a collaborare all'interno del gruppo.

Inoltre per quanto riguarda la produttività, i criteri, contenuti nel sistema permanente di valutazione, prevedono sia selettività che differenziazione legata alla valutazione della performance e condizionata alla verifica puntuale del raggiungimento dell'obiettivo sottoposto all'analisi preventiva, periodica e finale del Nucleo di valutazione.



Relativamente agli aspetti prescrittivi evidenziati nella circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ipotesi di contratto decentrato 27/02.2012 si qualifica pertanto come segue:

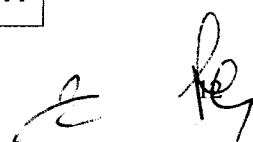
- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio** : l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione sono pari a quelle stanziare nel bilancio 2011.
- b) **Compatibilità economico finanziaria** : è rispettata la ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili con utilizzi conformi alla natura della fonte di alimentazione: nessuna destinazione stabile è finanziata con risorse variabili ma solo con somme consolidate nella parte fissa. A tal proposito si precisa che il contratto stabilisce di destinare le risorse stabili innanzitutto agli istituti aventi carattere di certezza e stabilità quali indennità di comparto, le progressioni economiche orizzontali già realizzate in anni passati, le indennità educative, le indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, l'indennità ex 8° qualifica. Con la restante parte di risorse stabili e con le risorse variabili del fondo si finanzia ogni altro istituto legato all'organizzazione, nonché alla produttività, legata al ciclo della performance individuale e/o di settore.
- c) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale**: le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.
- d) **Finalizzazione teleologica della contrattazione a merito e produttività con selettività degli incentivi e delle progressioni** : sia i criteri per le progressioni orizzontali che per gli istituti relativi alle destinazioni variabili contrattati precedentemente al 15.11.2009 sono impostati su questi principi ed escludono qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di correttezza, selettività e di ottimizzazione della produttività.

Rispetto all'accordo dell'anno 2010 restano confermate le indennità riconosciute, il contingente di personale che vi accede, eventualmente diminuito del numero dipendenti cessati, e gli importi individuali, con l'eccezione del premio di produttività, che è diminuito nell'importo individuale e per il 100% è legato al grado di raggiungimento degli obiettivi del settore. L'erogazione dello stesso deve avvenire dopo la certificazione del Nucleo di Valutazione. Le risorse totali da destinare alla produttività sono pari a € 365.594,81, alle quali si potranno aggiungere ulteriori i residui dell'anno 2010, pari a € 90.174,57 *, della parte variabile del fondo, tutti riconducibile all'art. 15 c. 5 del CCNL 1.4.99, una volta che si accerterà la regolarità del loro utilizzo.

Di seguito si riportano la scheda riassuntiva dell'utilizzo del fondo e n° 15 schede inerenti ciascuna il singolo istituto contrattuale, il relativo finanziamento e il contingente di personale che vi partecipa, così come sottoscritte in data 08/06/2012 con le organizzazioni sindacali.

Scheda riassuntiva di utilizzo delle risorse accessorie per l'anno 2011 :

Finanziamento con la parte stabile	Importo
Risorse parte stabile totale	€ 1.692.572,73
Utilizzo parte stabile	
Indennità	Importo
Indennità di comparto 2011	€ 284.441,00
Costo delle progressioni	€ 925.375,95
Posizioni organizzative	€ 247.250,00
Integrazione indennità educativa	€ 19.341,40
Indennità ex-VIII qualifica	€ 3.873,42
Utilizzo parte stabile	€ 1.480.281,77



Finanziamento parte variabile	Importo
Risorse parte stabile da destinare ad altre indennità	€ 212.290,96
Art 15 c. 2	€ 136.710,14
Art 15 c. 5	€ 594.754,19
Art. 9 c. 2 bis riduzione parte variabile	-€ 12.076,77
Lett. k	€ 153.899,93
Residui parte stabile	€ 48.732,09
Residui parte variabile	€ 90.174,57
Totale risorse variabile	€ 1.224.485,11
Utilizzo parte variabile	
Indennità	Importo
Maggior oraria	€ 690,00
Turnazione	€ 126.210,00
Reperibilità	€ 52.850,00
Rischio	€ 90.507,42
Maneggio valori	€ 4.610,00
Indennità art. 36 c. 1	€ 232.523,37
Indennità art. 36 c. 2	€ 18.725,00
Indennità di disagio	€ 88.700,00
Totale indennità	€ 614.815,79
Produttività	€ 365.594,81
Tot lett. K e art 54	€ 153.899,93
Utilizzo parte variabile	€ 1.134.310,53
Risorse ancora da destinare *	€ 90.174,58

*importo che, una volta accertata la conformità delle economie delle risorse di cui all'art. 15 c. 5 parte variabile ad essere destinate all'incremento delle risorse decentrate negli anni successivi, andrà ad incrementare la produttività collettiva.




- Scheda n° 1 - Costituzione del fondo miglioramento servizi dell'anno 2011;
- Scheda n° 2 - Ripartizione del fondo miglioramento servizi;
- Scheda n° 3 - Calcolo del costo dell'indennità di comparto;
- Scheda n° 4 - Calcolo delle risorse da destinare al finanziamento delle PEO;
- Scheda n° 5 - Calcolo del costo delle posizioni organizzative;
- Scheda n° 6 - Calcolo del costo dell'indennità integrazione attività educative;
- Scheda n° 7 - Calcolo e ripartizione dell'indennità specifiche responsabilità ex art. 36 c. 1 CCNL 22.1.04;
- Scheda n° 8 - Calcolo e ripartizione dell'indennità art 36 c. 2 CCNL 22.1.04;
- Scheda n° 9 - Calcolo e ripartizione delle indennità di turno e maggiorazione oraria;
- Scheda n° 10 - Calcolo e ripartizione dell'indennità di rischio;
- Scheda n° 11 - Calcolo e ripartizione dell'indennità di disagio;
- Scheda n° 12 - Calcolo e ripartizione dell'indennità maneggio valori;
- Scheda n° 13 - Calcolo e ripartizione sull'indennità di reperibilità;
- Scheda n° 14 - Calcolo e ripartizione del premio individuale di produttività;
- Scheda n° 15 - Ripartizione del fondo del lavoro straordinario.

CAPI.

[Handwritten signatures and initials]

Anno 2011 - Costituzione della parte stabile del fondo miglioramento servizi		
CCNL 1.4-99	Art. 14 c.4	A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.
	Art. 15 c.1, lett.a) risorse ex art. 31	a. gli importi dei fondi di cui all'art. 31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995, e successive modificazioni ed integrazioni, previsti per l'anno 1998 e costituiti in base alla predetta disciplina contrattuale, comprensivi anche delle eventuali economie previste dall'art. 1, comma 57 e seguenti della l. 662/96, nonché la quota parte delle risorse di cui alla lettera a) dello stesso art. 31, comma 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII ed VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati;
	Art. 15 c.1, lett.b) risorse aggiuntive	b. le eventuali risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti;
	Art. 15 c.1, lett.c) risparmi di gestione	c. gli eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL;
	Art. 15 c.1, lett.f) risparmi ex art. 2 c.3 dlgs 29	f. i risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
	Art. 15 c.1, lett.g) risorse ex led	g. l'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1996;
	Art. 15 c.1, lett.h)	h. dalle risorse destinate alla corresponsione della indennità di L. 1.500.000 di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995;
	Art. 15 c.1, lett.i)	i. da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza, da destinare al finanziamento del fondo di cui all'art. 17, comma 2, lett. c); la disciplina della presente lettera è applicabile alle Regioni; sono fatti salvi gli accordi di miglior favore;

€ 135.689,82

€ 600.283,53

€ 112.497,46

€ 77.382,09

€ 0,00

€ 80.050,82

€ 3.873,43

€ 0,00

	Art. 15 c.1, lett.i) risorse pari allo 0,52%	j. un importo dello 0,52 % del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;	€ 59.241,17
	Art. 15 c.1, lett.i) risorse personale trasferito	l. le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni.	€ 0,00
	Art. 15 c.5, risorse per aumento organici	5. in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.	€ 0,00
CCNL 5.10.01	Art. 4, c.1 incremento 1,1%	1. Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 120.629,26
	Art. 4, c.2 recupero r.a. e assegni personali	2. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	€ 230.107,17 *
CCNL 22.1.04	Art. 32 c.1 incremento 0,62%	1. Le risorse decentrate dall'art. 1 c. 2 sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno all'anno 2001.	€ 77.694,15
	Art. 32 c.2 incremento 0,50%	2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate dal c. 1 e con decorrenza dall'anno 2003, con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.	€ 62.656,58

	Dichiarazione congiunta n. 14	Con riferimento alla disciplina dell'art. 29, comma 2, le parti concordano nel ritenere che l'importo dell'incremento stipendiale riconosciuto a favore del personale collocato nelle singole posizioni di sviluppo del sistema di classificazione, per la misura più elevata rispetto all'importo attribuito dal presente CCNL al personale collocato nelle posizioni iniziali (A1, B1, C1, D1) o di accesso dall'esterno (B3, D3), è finanziata con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi è anch'esso a carico dei bilanci degli enti. Questo incremento specifico deve essere inteso, più chiaramente, come differenza tra l'incremento stipendiale attribuito, ad esempio, al lavoratore in posizione C3, rispetto a quello riconosciuto al lavoratore in C1. Lo stesso differenziale retributivo, (C3 meno C1) corrisponde alla differenza tra € 81,09 mensili ed € 77,11 mensili ed è pari ad € 3,98 mensili e a € 47,76 annui, cui deve sempre aggiungersi la quota di tredicesima mensilità) naturalmente, si traduce, in pratica, in una corrispondente rideeterminazione dell'importo già in godimento a titolo di progressione economica; come ulteriore conseguenza questo stesso importo determina anche un altrettanto corrispondente aumento del "fondo per le progressioni economiche orizzontali" di cui all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999. Per le stesse motivazioni anche i valori annui delle posizioni di sviluppo vengono rideeterminate con effetto dal gennaio 2003 (comma 5, art. 29) con la conseguenza che il costo complessivo delle eventuali nuove progressioni già effettuate o che saranno effettuate con effetto da data successiva al gennaio 2003 dovrà essere calcolato tenendo presente i nuovi e più elevati valori, (cui deve aggiungersi la tredicesima mensilità) con oneri, naturalmente, a carico delle risorse decentrate stabili che subiranno un corrispondente decremento stabile. 1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla diligenza. 2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto delle condizioni e dei valori percentuali, calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla diligenza, di seguito indicati: a) fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%; b) tra un minimo dello 0,3% ed un massimo dello 0,7%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.	€ 21.619,70	€ 67.355,00
CCNL 9.5.06	Art. 4 cc. 1 e 2			

CCNL 11.4.08	2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nel parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.	€ 80.978,00
	Art 8 c. 2 incremento 0,60%	
	Oneri di riclassificazione	-€ 5.582,66
	Totale	€ 1.724.475,52
L. 122/2010	Art. 9 c. 2 bis riduzione parte stabile	-€ 31.902,80
	Totale effettivo risorse stabili	€ 1.692.572,73

* € 95.833,73 recuperati dalla revisione effettuata dagli uffici

Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Anno 2011 - Costituzione della parte variabile del fondo miglioramento servizi			
CCNL 1.4.99	Art 15 c. 2	2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 136.710,14
	Art 15 c. 5	5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio	€ 594.754,19
	Art 15 c. 1 lett. k	k. le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 47	€ 152.774,01
CCNL 5.10.01	Art. 4 c. 4	"d) La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative: a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi; b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non concesse a garanzia di diritti fondamentali.	€ -
CCNL 14.9.00	Art. 54	1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.	€ 1.125,92
Residui anni precedenti disponibili			€ 138.906,66
L. 122/2010	Art. 9 c. 2 bis riduzione parte variabile		-€ 12.076,77
Totale risorse variabili			€ 1.012.194,15

Città di Potenza				
Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"				
Ipotesi di ripartizione fondo miglioramento servizi anno 2011				
Finanziamento parte stabile	Previsione	Finanziamento parte variabile	Previsione	
Risorse parte stabile	€ 1.692.572,73	Risorse parte stabile non utilizzate	€ 212.290,96	
		Art 15 c. 2	€ 136.710,14	
		Art 15 c. 5	€ 594.754,19	
		Art. 9 c. 2 bis riduzione parte variabile	-€ 12.076,77	
		Residui parte stabile	€ 48.732,09	
		Residui parte variabile	€ 90.174,57	*
		Tot lett. K e art 54	€ 153.899,93	
Totale risorse stabili	€ 1.692.572,73	Totale risorse variabili disponibili	€ 1.224.485,10	
Ipotesi di utilizzo				
Indennità	Importo	Indennità	Impegno	
Indennità di comparto 2011	€ 291.508,88	Maggior oraria	€ 690,00	
Indennità comparto a carico del fondo	€ 284.441,00	Turnazione	€ 126.210,00	
Indennità comparto a carico del bilancio	€ 7.067,88	Reperibilità	€ 52.850,00	
Fondo progressioni orizzontali	€ 925.375,95	Rischio	€ 90.507,42	
Costo delle progressioni	€ 925.375,95	Maneggio valori	€ 4.610,00	
Differenza	€ -	Indennità art. 36 c. 1	€ 232.523,37	
		Indennità art. 36 c. 2	€ 18.725,00	
Fondo posizioni organizzative	€ 247.250,00	Indennità di disagio	€ 88.700,00	
Costo delle posizioni organizzative	€ 247.250,00	Totale Indennità	€ 614.815,79	
Risorse disponibili	€ -	Produttività	€ 365.594,81	
Integrazione indennità educativa	€ 19.341,40	Tot lett. K e art 54	€ 153.899,93	
Indennità ex-VIII qualifica	€ 3.873,42			
Utilizzo parte stabile	€ 1.480.281,77			

Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

CITTA' DI POTENZA
UNITA' DI DIREZIONE "ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE"

ANNO 2011

Riparto indennità di Comparto finanziata dalla parte stabile del fondo miglioramento servizi
(art. 33 del C.C.N.L. 22/01/2004 Tab. D)

Categoria	n. dipendenti	importo annuo indennità di comparto	Totale
Cat. A	69	351,72	24.268,68
Cat. B	148	426,96	63.190,08
Cat. C	211	497,52	104.976,72
Cat. D	151	563,40	85.073,40
Totale per pers a tempo indeterminato			277.508,88
Comparto personale a tempo determinato			14.000,00
Totale costo indennità di comparto			291.508,88
Comparto finanziato dal fondo			284.441,54
Comparto finanziato dal bilancio			7.067,34
TOTALE	579		

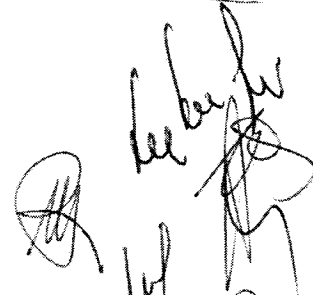
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be official or formal, while others are more casual. They are arranged in a vertical cluster, with some overlapping.

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

Fondo delle progressioni economiche		€ 925.375,95
Costo delle progressioni economiche		€ 925.375,95
Differenza		€ 0,00



CITTA' DI POTENZA

UNITA' DI DIREZIONE "ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE"

ANNO 2011

AREA POSIZIONE ORGANIZZATIVE COSI' RIPARTITA :

Unità di Direzione	Posizione 11.000	Posizione 7.000	Totale
	n°	n°	n° P.O.
Affari generali e istituz.	2	1	3
Affari Legali	0	0	0
Ambiente	1	1	2
Attività prod e marketing territ	0	0	0
Bilancio e finanze	1	2	3
Decentramento	0	0	0
Edilizia e territorio	1	2	3
Fiscalità e tributi	0	2	2
Gare	0	0	0
Istruzione	1	0	1
Mobilità	0	1	1
Opere pubbliche	0	2	2
Polizia municipale	1	0	1
Presidenza del Consiglio	0	0	0
Prot. Civile e gestione patrimonio	0	2	2
Risorse umane	1	1	2
Segreteria e direzione gen	0	0	0
Servizi sociali	1	0	1
Sport e ricostruzione	0	1	1
Viabilità	1	0	1
Totale	10	15	25

Riparto fondo - parte stabile - per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative - art. 10 del C.C.N.L. 22/01/2004

Nell'anno 2011 l'area delle posizioni organizzative è stata modificata con l'accorpamento della P. O. relativa al "Servizio elettorale" nella P. O. "Servizi anagrafici, stato civile, innovazione e controllo di gestione" e con la contestuale istituzione della P. O. concernente "Gestione tecnica del patrimonio comunale", inserita nell'U. D. Protezione Civile, e gestione del patrimonio.

- Importo Complessivo fondo area Posizioni Organizzative : € 247.250,00 di cui € 215.000,00 per compensare la posizione ed € 32.250,00 per il risultato

- Area Posizioni Organizzative : n° 25 posizioni organizzative di cui n° 10 posizioni da € 11.000,00 oltre al 15% per il risultato per un totale di € 12.650,00 ciascuna e n° 15 da € 7.000,00 oltre al 15%

RIEPILOGO				
N° POSIZIONI	IMPORTO POSIZIONE	IMPORTO RISULTATO	TOTALE CADAUNO	TOTALE COMPLESSIVO
10	11.000,00	1.650,00	12.650,00	126.500,00
15	7.000,00	1.050,00	8.050,00	120.750,00
TOTALE				247.250,00










CITTA' DI POTENZA
UNITA' DI DIREZIONE "ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE"

ANNO 2011

Riparto indennità integrativa educativa finanziata dalla parte stabile del fondo miglioramento servizi
(art. 31 comma 7 del C.C.N.L. 14/09/2000)

	n. dipendenti	importo annuo indennità educativa	Totale
Di ruolo	45	340,92	15.341,40
Tempo determinato *			4.000,00
TOTALE			€ 19.341,40

* numero dipendenti variabile, la previsione è fatta sulla media annua.

S.P.I.
A
beherm
15



Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 36 C. 1 CCNL 22.1.2004)

L'Art. 36 c. 1 CCNL 22.1.04, innovando l'art. 17 c. 2 lett. F CCNL 1.4.99, stabilisce di:

1) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 c. 3 del CCNL del 31.3.1999

2) compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Sulla scorta degli atti formali di attribuzione degli incarichi di specifiche responsabilità ai dipendenti della categoria D e, rimanendo fermi il compenso stabiliti dalla contrattazione dell'anno 2010, l'importo complessivo per l'indennità in oggetto per l'anno 2011 è così calcolato:

Specifiche responsabilità art. 36 c. 1 CCNL 22.1.2004				
Unità di direzione	fascia € 2.400,00	fascia € 1.900,00	fascia € 1.400,00	Totale
Affari generali e istituz.	1	10	0	€ 20.923,37
Affari Legali	2	3	2	€ 13.300,00
Ambiente	1	3	1	€ 9.500,00
Attività prod e marketing territoriale	1	2	0	€ 6.200,00
Bilancio e finanze	0	3	2	€ 8.500,00
Decentramento	1	1		€ 4.300,00
Edilizia e territorio	3	1	4	€ 14.700,00
Fiscalità e tributi	1	2	2	€ 9.000,00
Gare	1			€ 2.400,00
Istruzione	1	12	1	€ 26.600,00
Mobilità	2	1	1	€ 8.100,00
Opere pubbliche	3	1	2	€ 11.900,00
Polizia municipale	4	4	1	€ 18.600,00
Presidenza del Consiglio			1	€ 1.400,00
Prot. Civile e gestione patrimonio	4	4	1	€ 18.600,00
Risorse umane	2	6	3	€ 20.400,00
Segreteria e direzione gen	4	1		€ 11.500,00
Servizi sociali		6		€ 11.400,00
Sport e ricostruzione	1	2	1	€ 7.600,00
Viabilità	1	2	1	€ 7.600,00
Totale Unità	33	64	23	
	€ 79.200,00	€ 121.123,37	€ 32.200,00	€ 232.523,37

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 36 C. 2 CCNL 22.1.2004)

L'Art. 36 c. 2 CCNL 22.1.04 stabilisce di:

- 1) compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- 2) compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- 3) compensare altresì le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- 4) compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00.

Sulla base degli atti formali di attribuzione degli incarichi suddetti e dell'importo da corrispondente agli incaricati, fissato nei precedenti accordi, la somma complessiva per l'anno 2011 è cos' calcolata:

Unità di direzione	Unità	Art 36 c. 2
Premio unitario annuo		€ 300,00
Protezione Civile 1)	3	900,00
Istruzione 2)	2	600,00
Ambiente 4)	1	300,00
Fiscalità 2)	1	300,00
Edilizia e territorio 3)	2	600,00
Affari generali e Istituz. 4)	43	12.725,00
Risorse umane 3)	11	3.300,00
Totale	63	18.725,00

- 1) addetti al servizio di protezione civile
- 2) responsabili di tributi stabiliti da legge
- 3) archivisti informatici
- 4) ufficiale di stato civile, d'anagrafe, addetti alle relazioni con il pubblico, messi notificatori

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

INDENNITA' DI TURNAZIONE E DI MAGGIORAZIONE ORARIA

L'Ente, per ampliare l'orario di erogazione di alcuni servizi al cittadino e/o al territorio, ha articolato l'orario di lavoro dei relativi addetti in turni antimeridiani e pomeridiani. Detti turni sono attivati per servizi i cui orari sono di almeno 10 ore giornaliere.

I Turni sono altresì divisi, nell'arco del mese, avvicinando turni antimeridiani e pomeridiani, in modo tale da farne risultare una distribuzione equilibrata.

I servizi individuati, per l'articolazione in turni di lavoro:

- 1) sicurezza, vigilanza e controllo del territorio
- 2) fruizione impianto piscina
- 3) servizio cimiteriale
- 4) autoparco

Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e i cui valori sono stabiliti dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000 (code contrattuali).

Tanto premesso, per l'anno 2011 l'importo complessivo dell'indennità di turnazione è così calcolata:

Unità di Direzione	Servizio	Turno	
		N. dip e profilo professionale	Previsione
Polizia municipale	Vigilanza	55 agenti polizia municipale	107.800,00
Sport, giovani e lavoro	Piscina	6 assist bagnanti 1 istruttori di nuoto	7.500,00
Ambiente	Cimitero	6 necrofori	8.760,00
Mobilità	Autoparco	2	2.150,00
		Totale	126.210,00

Maggiorazione oraria: Indennità contrattuale prevista per compensare prestazioni lavorative, in turnazione, con turni di lavoro oltre le ore 22:00.

Unità di direzione	Maggiorazione oraria	
	Unità *	Previsione
Polizia municipale		690,00
Totale	0	690,00

* non determinabili

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane
Anno 2011

INDENNITA' DI RISCHIO

L'art. 37 CCNL 14.9.2000 così recita: "Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente."

Art. 41 CCNL 24.1.2004: l'indennità di rischio è rideterminata in € 30,00 mensile

L'indennità è dovuta a quei dipendenti di categoria A, B e C esposti ai seguenti rischi: cantieri, guida automezzi, utilizzo terminal - computer, cucine, pulizie etc.

L'ammontare complessivo dell'indennità di rischio per l'anno 2011 è così determinato:

Unità di direzione	N. dip*	Rischio
Affari generali e istituz.	65	€ 18.107,42
Affari Legali	1	€ 330,00
Ambiente	12	€ 5.000,00
Attività prod e marketing territ	3	€ 750,00
Bilancio e finanze	14	€ 4.000,00
Decentramento	2	€ 850,00
Edilizia e pianificazione	9	€ 3.200,00
Fiscalità e tributi	12	€ 3.700,00
Gare	2	€ 650,00
Istruzione	41	€ 11.570,00
Mobilità	12	€ 4.650,00
Opere pubbliche	12	€ 3.000,00
Polizia municipale	37	€ 11.100,00
Presidenza del Consiglio	5	€ 1.600,00
Prot. Civile e gestione patrimonio	18	€ 3.700,00
Risorse umane	9	€ 2.800,00
Segreteria e direzione gen	10	€ 2.900,00
Servizi sociali	17	€ 5.000,00
Sport e ricostruzione	13	€ 4.600,00
Viabilità	7	€ 3.000,00
	301	€ 90.507,42

* Al 13 dipendenti bisogna aggiungere i 22 autisti di scuolabus che, invece dell'indennità di disagio, nei due mesi di chiusura delle scuole accedono all'indennità di rischio connesso alla conduzione degli automezzi per attività diverse.

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità di disagio compensa i lavoratori che prestano la propria attività in ambienti di lavoro e/o in condizioni particolarmente disagiate. L'Amministrazione ha individuato le aree di servizio disagiate in quelle del personale addetto al cimitero, degli autisti di scuolabus per l'orario spezzato e del personale che presta servizio presso il Tribunale con orari particolari funzionali all'attività giudiziaria:

a) Autisti di scuola bus: viene stabilito un compenso per il disagio derivante dall'applicazione dell'orario spezzato di tutto il personale addetto alla conduzione di scuola bus. Il compenso viene fissato per l'anno in corso in € 20,00 per ogni stacco da effettuarsi in orario antimeridiano. Viene altresì stabilito di fare effettuare ad ogni autista n° 4 stacchi settimanali fra il lunedì e il sabato e, precisamente, 3 stacchi di due ore dal lunedì al venerdì e uno di 1 e 30 minuti il sabato. Se, nella giornata del sabato, il personale viene impiegato per uscite scolastiche e non effettua lo stacco, in luogo dell'indennità di disagio viene corrisposto il compenso per lavoro straordinario. Per i due mesi di chiusura delle scuole i dipendenti accederanno all'indennità di rischio.

b) Necrofori: l'indennità è pari a € 85,00 mensili, in ragione dell'effettiva presenza;

c) Addetti al tribunale: € 70 al mese in ragione dell'effettiva presenza;

d) Agenti di polizia municipale che svolgono il servizio di viabilità esterna per almeno il 90% della propria prestazione lavorativa. L'indennità si fissa a € 3,00 per giornata di effettivo lavoro per il servizio di viabilità.

e) Insegnanti di scuola d'infanzia: si riconosce il disagio della mancata compresenza nella fascia oraria 9:30 - 12:30 per tutto il periodo scolastico.

Si fissa a l'indennità a € 30,00 mensili, in ragione della presenza effettiva.

f) personale che presta servizio presso il tribunale con orario articolato, l'indennità è fissata in € 70,00 mensili in ragione dell'effettiva presenza in servizio.

Unità di Direzione	Servizio	Nr.	Indennità di disagio procapite	Previsione annua
Ambiente	Cimitero (Necrofori)	8	€ 85,00 al mese In ragione presenza effettiva	€ 6.600,00
Trasporti e Viabilità	Scuolabus (Autisti)	22	€ 20,00 per ogni stacco 4 stacchi settimanali	€ 58.197,00
Manutenzione e Servizi tecnici	Tribunale	2	€ 70,00 per ogni mese In ragione presenza effettiva	€ 577,90
Polizia Municipale	Viabilità	42	€ 3,00 a giornata effettiva	€ 13.825,10
Personale insegnante	Istruzione	40	€ 30,00 al mese in ragione presenza effettiva	€ 9.500,00
				€ 88.700,00

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"
Anno 2011

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità di maneggio valori art. 36 CCNL 14.9.00: viene corrisposta agli agenti contabili individuati da determina del dirigente del settore bilancio; si compensano le responsabilità legate al maneggio di valori contabili, proporzionalmente al valore medio annuo trattato. Come per gli anni precedenti, si individuano tre fasce.

Unità di direzione	Maneggio valori		
	Unità	Fascia *	Previsione
Affari generali e istituzionali 1)	1	1	350,00
	1	2	250,00
	10	3	1.000,00
Bilancio e finanze 2)	1	1	340,00
Polizia municipale 3)	2	1	528,00
Risorse umane	3	1	950,00
Segreteria Generale 4)	1	2	220,00
Sport e ricostruzione	3	2	722,00
Servizi Sociali 5)	1	2	250,00
Totale	23		4.610,00

*

1 fascia € 1,55 al giorno per unità per maneggio valori complessivo superiore a € 51.645,69

2 fascia € 1,03 al giorno per unità per maneggio valori complessivo compreso fra € 51.645,69 e € 10.329,14

3 fascia € 0,52 al giorno per unità per maneggio valori complessivo inferiore a € 10.329,14

1) l'U.D. ha assorbito le competenze legate alle attività culturali. Ha individuato quali supplenti n. 2 dipendenti.

2) Gli agenti contabili sono 2, ma uno di essi è titolare di posizione organizzativa e non ha diritto all'indennità di maneggio valori.

3) E' stato nominato un agente supplente dei due titolari.

4) E' stato nominato un agente supplente del titolare.

5) E' stato nominato un agente supplente del titolare.

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Gli art. 23 CCNL 14.9.2000 e Art. 11 del 5.10.2001 così dispongono: "Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 (€ 10,33) per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato".

L'art. 23 del CCNL del 14.9.2000 è integrato con il seguente comma 5:

In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario ovvero compensate, a richiesta del lavoratore, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Il servizio di pronta reperibilità è istituito presso questa Amministrazione. Il regolamento, approvato dalla

Giunta Comunale fissa le regole di funzionamento del servizio medesimo, nonché la costituzione delle squadre e l'individuazione dei servizi di pronto intervento.

Il budget dell'indennità, sulla base dei parametri fissati dall'anzidetto regolamento e dal vigente CCNL, per l'anno 2010, è così calcolata:

Unità di direzione	Reperibilità	
	Unità per squadra	Previsione
Protezione Civile 1)	5	35.900,00
Polizia municipale 2)	4	8.430,00
Affari generali e istituz. 3)	1	3.520,00
Ced 4)	1	5.000,00
Totale		52.850,00

- 1) squadra di pronto intervento tecnico, gestione a cura della U. D. Protezione Civile
- 2) squadra di pronto intervento di polizia municipale, incrementata a n. 4 componenti
- 3) stato civile
- 4) per interventi sui server e altre apparecchiature informatiche

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

Produttività

Art. 18 del CCNL 01/04/1999, così come sostituito dall'art. dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004

Il premio di produttività per l'anno 2011 è determinato sulla base del grado raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Unità di Direzione, così come certificato dal Nucleo di Valutazione. A tal fine, ciascun dirigente dovrà garantire il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i dipendenti agli obiettivi assegnati al proprio settore.

Il premio al risultato di settore verrà erogato in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità di Direzione di appartenenza, nel modo seguente:

Grado di raggiungimento degli obiettivi	% di compenso produttività di risultato
da 90,00 a 100,00	100% del compenso previsto
da 75,00 a 89,99	95% del compenso previsto
da 60,00 a 74,99	80% del compenso previsto
< 60,00	50% del compenso previsto

Ai fini del riconoscimento e dell'erogazione del premio, il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, compreso il l'eventuale periodo di interdizione dal lavoro derivante da gravidanza a rischio, è considerato come periodo lavorato. Per il personale a tempo parziale il premio sarà parametrato alla percentuale di servizio. Il premio individuale spetta al personale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso l'Ente da almeno 6 mesi. Per il personale cessato nel primo semestre il premio teorico del premio di produttività sarà parametrato ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, mentre per il personale cessato nel secondo semestre il premio teorico verrà corrisposto per intero.

Il valore del premio individuale, laddove le risorse fossero di € 365.594,81, è così determinato:

Categoria	Unità T I	Unità T D	Tot dip	Premio unitario	Totale
A	69		69	€ 585,00	€ 40.365,00
B	148	4	152	€ 605,00	€ 91.960,00
C	215	9	224	€ 635,00	€ 142.240,00
D	129	8	137	€ 665,00	€ 91.029,81
	561	21	582		€ 365.594,81

Laddove si accertasse la regolarità dell'utilizzo dei residui 2010 dell'art. 15 c. 5, il premio individuale sarebbe:

Categoria	Unità T I	Unità T D	Tot dip	Premio unitario	Totale
A	69		69	€ 735,00	€ 50.715,00
B	148	4	152	€ 750,00	€ 114.000,00
C	215	9	224	€ 790,00	€ 176.960,00
D	129	8	137	€ 830,00	€ 114.094,38
	561	21	582		€ 455.769,38

Nelle more dell'accertamento della regolarità contabile dell'utilizzo dei residui di parte variabile, si procederà, una volta che il nucleo di valutazione certificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi del settore, alla liquidazione con le risorse pari € 365.594,81.

Città di Potenza

Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane"

Anno 2011

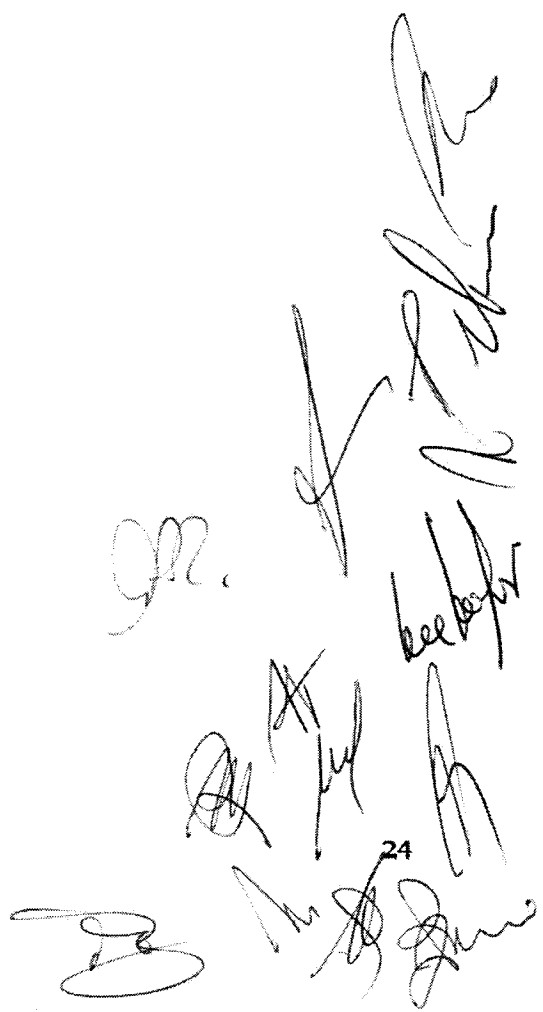
Riparto del monte ore per il lavoro straordinario

L'assegnazione dello straordinario solo per alcuni servizi tiene conto degli accordi con le OO. SS. degli anni precedenti, inoltre il n. di ore assegnate per l'anno corrente sono state determinate riducendo del 10 % il fondo relativo rispetto al 2007, così come disposto dalla finanziaria 2008 delle nuove tariffe orarie in applicazione delle vacanze contrattuali e della richiesta formulata dalle OO. SS. di costituire, giusto il verbale del 26/3/2008, un fondo di riserva per le esigenze di tutti i settori dell'Ente, da assegnare, di volta in volta che nasce la necessità, su disposizione del Direttore Generale, che ne valuta l'opportunità e la congruenza della richiesta, in relazione ai servizi e agli obiettivi dell'Amministrazione.

Unità di direzione	Ore assegnate
Affari generali e istituz. 1) 2)	700,00
Ambiente 3)	400,00
Attività prod e marketing territ 4)	268,00
Mobilità 5)	400,00
Polizia municipale 6)	1.900,00
Presidenza del Consiglio	800,00
Prot. Civile e gestione patrimonio 7)	1.800,00
Risorse umane 7)	50,00
Segreteria e direzione gen 1)	88,00
Fondo di riserva	950,00
Totale	7.356,00

Le ore di straordinario sono da destinare esclusivamente per i servizi:

- 1) reperibilità anagrafe e assistenza agli organi
- 2) servizio di notifica
- 3) servizi cimiteriali
- 4) mercatino dell'usato
- 5) trasporto extra scolastico
- 6) per servizi di controllo della viabilità
- 7) per il servizio di pronta reperibilità
- 8) assistenza agli organi



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it, some with dates like 24.