



**Accordo decentrato integrativo parte economica del personale del Comune di
Castelfranco Emilia, anno 2010**

Richiamate:

- deliberazione di giunta comunale n. 14 del 26/01/2010 ad oggetto "linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa"
- deliberazione di giunta comunale n. 127 del 09/07/2010 ad oggetto "costituzione fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2010 parte variabile - criteri e quantificazione" **E SUCC. DETERMINA N° 582 DEL 16/03/2010**
- deliberazione di giunta comunale n. ~~23~~ del ~~24/02/11~~ ad oggetto "Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo parte economica del personale del Comune di Castelfranco Emilia, anno 2010"
- in data ~~24/02/11~~ tra la delegazione di parte pubblica del Comune di Castelfranco Emilia e la delegazione sindacale C.G.I.L.-F.P., CISL - FP; S.U.L.P.M., R.S.U., **C.S.A**

SI STIPULA

*il seguente accordo decentrato integrativo parte economica del personale del Comune di
Castelfranco Emilia, anno 2010*

Premessa

Il presente contratto disciplina il trattamento economico accessorio, nel pieno rispetto delle disposizioni legislative e dei limiti stabiliti dal CCNL in vigore.

La contrattazione è l'occasione per coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori, come protagonisti, nei processi di innovazione dell'Ente.

Le parti, nel perseguire la finalità di una politica del personale, volta a valorizzare le capacità professionali dei lavoratori, unitamente alla tutela dei loro diritti:

- promuovono lo sviluppo professionale dei lavoratori;
- promuovono le azioni necessarie per il miglioramento della funzionalità degli uffici;
- attuano una forte relazione tra il sistema del salario incentivante, lo sviluppo delle professionalità interne, le modifiche organizzative dell'ente e lo sviluppo della cultura dei risultati;
- definiscono regole per lo sviluppo delle relazioni sindacali e dei rapporti dell'Amministrazione e dei Responsabili di settore con i singoli dipendenti, improntati alla parità di trattamento, alle pari opportunità e alla trasparenza delle procedure.

Il perseguimento di tali obiettivi prioritari, unitamente allo sviluppo dei diversi istituti contrattuali, a supporto dei processi di innovazione, si pone in linea con le esigenze di efficienza, efficacia

Celabon

S. S. S. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

dell'azione amministrativa, buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, gestione efficace delle risorse pubbliche, dei beni collettivi e miglioramento dei servizi al cittadino.

Ambito e validità del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato (di seguito C.C.D.I.) è stipulato ai sensi degli artt. 3 e 4 del CCNL 22 gennaio 2004 e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL 01/04/1999.
2. Le disposizioni del presente contratto si applicano al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Castelfranco Emilia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
3. Vengono definite con il presente accordo, in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le modalità di utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
4. Le parti si incontreranno pertanto annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999, al fine di dare esecuzione al fine di dare esecuzione al presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate (ex art. 15 CCNL 1/04/1999 e successive modifiche ed integrazioni), determinato con le modalità stabilite dall'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, viene annualmente costituito e quantificato dall'Amministrazione dandone informazione alle OO.SS. mentre i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse sono oggetto di contrattazione con la parte sindacale.
2. Il fondo è composto da una parte definita "Risorse certe, stabili e continue" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 01/04/1999 con i seguenti criteri:

costituzione fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33) mantenere integre le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35); prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. B, C, D quest'ultimo non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17, comma 2, lett. f) ed i) CCNL 1/04/1999 e s.m.i); quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, ecc.)

identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolare condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (rischio, disagio, maneggio valori, ecc..)

mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse per la produttività collettiva.



SULFO

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le parti danno atto che il presente contratto decentrato integrativo decorre dal 01.01.2010 e fino al 31.12.2010.

Il presente contratto, nei limiti delle risorse previste disciplina l'utilizzo delle risorse e s'intende rinnovato di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo.

Finanziamento indennità di comparto art. 33 c. 4 del CCNL 22.01.2004

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004

Corresponsione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo - art. 17 comma 2 lett. d)

In conformità con quanto definito dall'art. 31, comma 7 del CCNL del 14/9/2000 al personale educativo in servizio a tempo indeterminato e determinato presso i nidi d'infanzia comunali è erogato un compenso pari a €. 61,97 sulle dieci mensilità dell'anno scolastico

Fondo per la corresponsione degli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria - art. 17 comma 2 lett. b) CCNL 01/04/1999

Dove non espressamente specificato, il presente articolo trova applicazione per il personale a tempo indeterminato e determinato.

Indennità di rischio ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, così come modificato dall'art. 41 del CCNL 22/1/2004, sulla base del protocollo del medico del lavoro del Comune di Castelfranco Emilia.

Al personale impiegato in attività che comportano continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come previsto nell'ambito del documento sulla sicurezza del Comune, viene riconosciuta un'indennità da erogare sulla base del periodo di effettiva esposizione al rischio.

Profilo professionale per ambito di attività a cui viene riconosciuta l'indennità di rischio

Area di attività	profilo attività mansioni
Nidi d'infanzia Materne	ausiliarie ausiliarie
Servizi manutentivi	operai addetto stamperia
Personale che per lo svolgimento di compiti Assegnati utilizza abitualmente automezzi in via continuativa	messi

come SULT

Ordapdo TP CA 11

TPAISL³

Handwritten marks and signature on the right side of the page.

L'indennità viene erogata al personale per il quale risulti nell'ambito del profilo l'attestazione del titolare delle funzioni dirigenziali del Servizio di appartenenza, l'effettivo e costante svolgimento di tali mansioni.

Le lavorazioni sopra individuate per le quali, sulla base dell'analisi dei rischi e delle relative misure di prevenzione e protezione effettuate dal Medico competente secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2009, i dipendenti risultino non essere più esposti a rischio, a seguito dell'adozione degli idonei dispositivi di protezione e messa a norma degli ambienti, qualora ciò faccia venire meno il rischio per cui è stato attribuito non daranno più diritto all'erogazione dell'indennità di rischio, previa confronto con le OO.SS..

La misura dell'indennità è determinata contrattualmente (CCNL 22/1/2004) in €. 30,00 mensili lorde, rapportate ai periodi di effettiva esposizione al rischio calcolando pertanto l'indennità sulla base dei giorni lavorabili annui decurtati in proporzione alle assenze (ferie, malattia, aspettativa, permessi, ecc...) e all'eventuale percentuale di part-time.
Il responsabile di servizio competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

Indennità di turno (art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01/04/99)

Si individuano modalità lavorative in turno, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14/9/2000, nell'ambito delle seguenti attività:

Polizia Municipale
Budget. 36.900,00

Indennità di maneggio valori (art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01/04/99)

L'indennità viene erogata nelle misure stabilite per legge per gli impiegati civili dello Stato (art. 4 del DPR 146/75 e successive modifiche), al personale che in base ad un provvedimento formale ovvero ad una disposizione del Responsabile di Servizio sia addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori e di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

Individuati i servizi aventi diritto, cioè quelli che di norma in sede di resa del conto giudiziale dell'anno di riferimento abbiano comprovato un importo annuo trattato, individuale, superiore ad almeno €.20.000,00.

I Responsabili di riferimento forniranno l'attestazione delle persone incaricate del maneggio valori
L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi.

L'erogazione dell'indennità avverrà sulla base delle tre fasce di valore del denaro maneggiato individualmente, calcolando l'indennità spettante secondo la seguente tabella di riferimento:

entità annua denaro maneggiato individualmente	indennità giornaliera x max 280 gg. annui a dipendente
≥ € 51.645,69 e < € 129.114,22	€ 0,52 x max. 280 gg = € 146,00
≥ € 129.114,22 e < € 258.228,45	€ 1,00 x max. 280 gg = € 280,00
≥ € 258.228,45	€ 1,50 x max. 280 gg = € 420,00

Orlando FP CAR

SOLPA

Agli operatori che utilizzano registratori di cassa ricevendo sia pagamenti in contanti che mediante bancomat e carte di credito, viene riconosciuto il compenso per il maneggio valori pari a 1,00 al giorno, che non può comunque superare la somma complessiva annua di €. 200,00 non potendo scorporare le diverse modalità di pagamento.

Budget 1.680,00

Indennità di reperibilità (art. 17 c. 2 lett. d CCNL 01/04/99)

L'indennità viene corrisposta in relazione all'istituzione delle aree di pronta reperibilità per la necessità di garantire la continuità del servizio anche a fronte di eventi urgenti non programmabili. Per il Comune di Castelfranco Emilia si stabiliscono i seguenti ambiti di pronto intervento:

- manutenzione per immobili, infrastrutture e impianti, verde, protezione civile, neve, ghiaccio;

Nell'ambito delle aree così definite, viene istituito il servizio di reperibilità, da gestire e remunerare ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/9/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001. In particolare :

- obbligo di reperibilità e in caso di chiamata obbligo del dipendente ad entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro 30 minuti;
- in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensato, a richiesta con equivalente recupero orario;
- per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di €. 10,33 viene maggiorata del 10% , tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
- il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria, della disponibilità volontaria del personale, che comunque non può essere destinato a più di 6 turni nell'arco del mese;
- il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
- la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, ferie, permessi, congedi vari.

Pronta reperibilità per interventi manutenzione per immobili, infrastrutture e impianti, verde, protezione civile, neve e ghiaccio.

Il servizio di reperibilità neve è attivo dal 01 dicembre al 30 aprile mentre il servizio reperibilità manutenzione è attivo tutto l'anno dal lunedì alla domenica per garantire gli interventi urgenti di ripristino della funzionalità di infrastrutture, impianti, immobili e aree comunali nell'arco temporale non coperto dall'orario di servizio.

Il servizio è garantito dal piano predisposto annualmente dal Responsabile competente del settore tecnico, da trasmettere al servizio personale per le liquidazioni

Il personale reperibile nell'ambito della viabilità e manutenzione da luogo ad intervento qualora sussistano i seguenti presupposti:

- viene contattato dalla vigilanza che si reca presso un immobile comunale causa attivazione di allarme e riscontra un'effrazione. In caso di avviamento dell'allarme causa anomalie all'impianto, senza segni di effrazione, la vigilanza opera autonomamente senza intervento del reperibile;

- 5
- viene contattato dalle forze dell'ordine (Polizia, Carabinieri, Polizia Municipale, ecc.) o da parte di altri soggetti con segnalazioni circostanziate in caso di incidente stradale, buche pericolose, alberi abbattuti, ecc... che creano situazioni di pericolo per la cittadinanza e deve intervenire come prima emergenza per eliminare il pericolo imminente e mettere in sicurezza lo stato dei luoghi.

Il reperibile del Servizio Neve e ghiaccio deve intervenire solo nei mesi invernali da dicembre ad aprile

- FRANCE
- il piano di intervento è predisposto ogni anno entro il mese di novembre

Il reperibile può avvalersi dei componenti della squadra del Servizio Viabilità e Manutenzione in caso di emergenza e di pericolo.

Budget € 15.000,00

Fondo per compensare le attività disagiate per le categorie A, B, C, art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 01/04/99

Dove non diversamente specificato il presente articolo trova applicazione per il personale a tempo indeterminato e determinato.

Si individuano di seguito le fattispecie delle prestazioni di lavoro che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiate:

- delm
- attività che comportano particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, per le quali non viene erogata l'indennità di turno e che abbiano articolato l'orario di lavoro con un numero di rientri almeno pari o superiori a 3 settimanali o che possa comportare pause superiori alla due ore e trenta compenso annuo lordo pari a € 300,00;
 - attività che comportano particolari e gravose articolazioni dell'orario di lavoro, per le quali non viene erogata l'indennità di turno e che comportano l'effettuazione da 8 a 16 prestazioni lavorative in giornate festive e/o in orari notturni compenso annuo lordo pari a € 300,00;
 - attività che comportano scadenze ravvicinate e ricorrenti, per le quali il ritardato pagamento fa sorgere in capo al dipendente risarcimenti di penali o interessi compenso annuo lordo pari a € 300,00;
 - attività che comportano continuo e prolungata gravosità delle mansioni assegnate quale supporto all'attività docente, annuo lordo pari a € 250,00;

FRCCU Cralopda

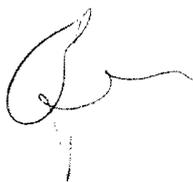
Indennità di disagio

Al personale dell'ente che fosse chiamato a svolgere prestazioni lavorative al di fuori del proprio orario di lavoro per assistenza agli organi istituzionali o manifestazioni culturali vengono corrisposta un'indennità di disagio omnicomprensiva pari a

-€ 15,00 per il personale in caso di intervento al di fuori del normale orario di lavoro senza preavviso per attività che comportano interventi di breve durata;

-€ 20,00 in caso di intervento in giorno ferialo al di fuori del normale orario di lavoro nella fascia oraria oltre le 19,00 per assistenza agli organi istituzionali o manifestazioni culturali;

-€ 30,00 in caso di intervento in giorno festivo in supporto agli organi istituzionali o manifestazioni culturali che comportino una prestazione oraria inferiore ad una giornata di lavoro



 SULPH

Questa indennità fissata nella quota annua compete solo per i periodi di effettivo esercizio dell'attività disagiata, non è un'indennità fissa, pertanto al cessare della tipologia di attività va cessata l'erogazione ed è commisurata alla durata della prestazione lavorativa.

Settore Lavori Pubblici – Indennità di disagio per particolari situazioni ambientali (periodo ottobre/novembre)

L'indennità riferita al periodo maggio/novembre, remunera il personale esterno del servizio manutenzione o assegnato in supporto allo stesso temporaneamente, pronto ad intervenire al di fuori dell'orario di lavoro e di reperibilità (se prevista per tale figura), sia in giornate feriali, festive e pre-festive, in caso di particolari situazioni ambientali o problematiche relative alla viabilità stradale ed eventi calamitosi. L'importo orario di tale indennità per il periodo maggio/novembre è pari a €. 0,90 nei giorni feriali e €. 1,30 per le giornate festive e/o notturne. L'indennità di disagio viene erogata mensilmente su segnalazione del diretto responsabile dovrà essere monitorata a cura del Settore attraverso rapporti singoli.

Coloro che già percepiscono altre indennità per compensare un disagio legato all'articolazione oraria non potranno cumulare l'indennità di cui al presente punto per la medesima.

Non rientra nella fattispecie considerata il personale educativo avendo, lo stesso la possibilità di gestire il monte ore annuale, in accordo con la pedagoga, in giornate ed orari non definiti.

La liquidazione delle succitate indennità di disagio verranno corrisposte, su presentazione al servizio personale delle necessarie schede riepilogative degli interventi svolti suddivise per tipologie e debitamente siglate dal relativo capo settore, il mese successivo a quello in cui è avvenuta la prestazione.

Budget stanziato per il disagio complessive €. 15.100,00 ripartito nelle diverse tipologie in base alle comunicazioni dei diversi responsabili di settore.

Finanziamento delle indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori – art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/99

Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente punto sono attribuite in dodicesimi proporzionalmente al periodo di copertura della posizione e se riferite a rapporti di lavoro a tempo pieno vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti a part-time, dove non sono espressamente previste modalità diverse.

Le indennità sono attribuite dai funzionari titolari di posizioni organizzative con specifici atti o comunicazioni, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OO.SS. ed alle RSU che possono quindi richiedere confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni dell'assegnazione.

Sono concordati i seguenti compensi per il riconoscimento di specifiche responsabilità affidate al personale di cat. D non incaricato di posizioni organizzative

A) Esercenti funzioni vicarie dei responsabili di settore in applicazione delle disposizioni organizzative definite nel Piano Esecutivo di Gestione, la cifra massima attribuita sarà parametrata al valore dell'indennità di posizione organizzativa assegnata: **MINIMO 1500,00 €, MASSIMO 2000,00 €.**

- B) Referenti primi di attività di emergenza che richiedano particolare impegno professionale, competenze specialistiche e tecniche e costante attività di collegamento con Enti sovraordinati,
C) Coordinatori di ambiti omogenei la cui attività è caratterizzata da elevato grado di autonomia gestionale ed elevato grado di specializzazione.

Al suddetto personale di Categoria D non titolare di posizione organizzativa, è stabilito il riconoscimento di un compenso per l'esercizio di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett f) del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006.

Le posizioni di lavoro cui assegnare il compenso saranno individuate dal Responsabile di settore con incarichi formalizzati in rapporto alle responsabilità affidate ed esercitate:

Misura e corresponsione del compenso

Il compenso è attribuito annualmente al personale individuato con proprio specifico atto di organizzazione dal Responsabile di settore (trasmesso al Settore Organizzazione), nell'ambito del budget assegnato a ciascuna settore con i seguenti importi:

Personale di cui lett. A) fino a €. 2.000,00

Personale di cui lett. B) - €. 1.500,00

Personale di cui lett. C) - €. 1.100,00

La liquidazione del compenso è disposta trimestralmente, in caso di assenza prolungata dal servizio (a partire da 1 mese) l'indennità è sospesa per tutto il periodo di assenza con possibile assegnazione, con i medesimi criteri, ad altro dipendente cui siano attribuite le relative responsabilità.

Il Responsabile di settore potrà altresì individuare dipendenti cui attribuire le specifiche responsabilità per periodi inferiori all'anno; in tal caso l'indennità sarà corrisposta in misura proporzionale al periodo indicato nell'atto di attribuzione.

Le indennità per il personale di cui ai punti A), B) e C) non sono cumulabili.

L'indennità è riconosciuta con decorrenza 01.01.2010.

L'indennità è assegnata al personale individuato nell'ambito del budget complessivo stanziato pari a €. 23.900,00;

Personale categoria B e C

Le parti concordano inoltre di utilizzare l'articolo 17 comma 2 lett. f), nella parte in cui mantiene in vigore, in considerazione della necessità di mantenimento delle condizioni che avevamo portato alla erogazione di compensi ai sensi dell'articolo 36 del CCNL 6/07/1995 e art. 2, comma 3 secondo periodo del CCNL 16/7/1996, per le tipologie di responsabilità non ricomprese tra altre responsabilità ed in relazione agli importi minimi e massimi previsti dal CCNL, le seguenti responsabilità:

personale con funzioni di coordinamento squadre e/o gruppi in rapporto alla specifica responsabilità attribuita ed esercitata

misura dell'indennità da € 500,00 a €1.000,00 come di seguito esplicitato:

coordinamento scuole da 1 a 9 operatori € 500,00

coordinamento scuole da 10 a 15 operatori € 700,00

coordinamento scuole oltre 16 operatori € 900,00

coordinatore squadre esterne € 1.000,00

coordinatore rapporti con le istituzioni/referente inserimento al lavoro utenti centri handicap € 1.000,00

Budget stanziato €. 5.900,00

 502/17 8

Specifiche responsabilità ex art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/99

Ai sensi del art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 1/4/1999 come integrato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004, per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale derivanti dalla delega di ufficiale di stato civile e anagrafe è previsto un compenso annuo lordo di €. 300,00 per le deleghe totali e €. 150,00 per le deleghe parziali.

Non percepiranno la quota di cui sopra coloro che già percepiscono l'indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. F).

Previste n. 6 figure con delega totale

Previste n. 3 figure con delega parziale

Budget stanziato €. 1.850,00

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse indicate nella lettera k) dell'art. 15 comma 1 – art. 17 comma 2 lett. g) CCNL 01/04/99

Le risorse decentrate sono integrate con le risorse di carattere eventuale e variabile che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale dipendente.

L'erogazione delle forme incentivanti ex art. 15 comma 1 lett k) è vincolata alle disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio. La certificazione da parte dei Revisori avviene quindi nel bilancio, se le risorse sono determinate sulla base di una percentuale prefissata, o con comunicazione separata da parte del Responsabile del settore competente se non prefissate.

Incentivi al personale comunale impegnato nelle rilevazioni censuarie nell'ambito dell'attività lavorativa

incentivi per il recupero dell'evasione fiscale

incentivi per le attività ex D. Lgs. 30/2007 svolte dai servizi demografici in materia di diritto di soggiorno dei cittadini dell'UE.

Compensi diretti ad incentivare la produttività per il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centro di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione vigente art. 17 comma 2 lett. a)

Budget stanziato €. 90.500,00

SUBST

PER LA PARTE PUBBLICA

FP CAIL Cardapelo
FP CISC Bozzoni

14/01/2011

NOTA A VERBALE SULPM.

IN RIFERIMENTO AL C.C.D. I ANNO 2010 IL SULPM NON È D'ACCORDO SUL NON STANZIAMENTO DI ALCUNA RISORSA PER L'ISTITUTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI, IN QUANTO IL 2010 È L'ULTIMO ANNO UTILE PRIMA DEL 2014 PER FAR PROGRESSIONI DI CARRIERA A LIVELLO ORIZZONTALE.

SI CHIEDE INOLTRE CHE PER IL 2011 VENGA COSTITUITO IL FONDO ENTRO FEBBRAIO 2011 E CHE SI INIZI A DISCUTERE IL PRIMA POSSIBILE DI OBIETTIVI E PROGETTI, ENTRO FEBBRAIO 2011, COME DA DIRETTIVE DEI DECRETI "BRUNETTA",

SI CHIEDE DI MANTENERE LA QUOTA INCENTIVANTE X IL 2011 COME DA ACCORDO IN PREFETTURA DEL 02/2010 PER LA P.M.

IL SULPM



RSU CREMONI MI
M. M. C.