

CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali

COMUNE DI SETTINGIANO

PROVINCIA DI CATANZARO

**IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
“ANNO 2011”**

AI SENSI DEI CCNL 01/04/99 - 31/03/99 - 15/09/2000 - 5/10/2001 e 22/01/2004

**INDICE PIATTAFORMA CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2011**

Art.1	Campo di applicazione
" 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure
" 3	Sistema delle relazioni sindacali
" 4	Quantificazione delle risorse decentrate
" 5	Criteri di utilizzo delle risorse decentrate
" 6	Criteri per l'incentivazione della produttività
" 7	Criteri per la progressione economica orizzontale
" 8	Criteri per la remunerazione di particolari condizioni, di attività disagiata di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge
" 9	Disposizione finale

Allegato "A" - Prospetto analitico dell'Ufficio di Ragioneria / Settore Finanziario contenente la determinazione del Fondo delle risorse decentrate

Tabelle di valutazione

Tabella 1 progressione economica nell'ambito categoria A

Tabella 2 progressione prima posizione economica successiva trattamento iniziale categorie B – C

Tabella 3 progressione seconda posizione economica successiva trattamento iniziale categorie B-C

Tabella 4 progressione ultima posizione economica categorie B–C e passaggi all'interno categ. D

Tabella C valutazione individuale per la produttività collettiva

Tabella E valutazione per erogazione indennità risultato

L'anno DUEMILAUNDICI il giorno VENTUNO del mese di NOVEMBRE alle ore 15:30 nella sede del Comune di SETTINGIANO si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- | | | |
|----------------------------------|------------|--------|
| 1. - Dr. SCARPINO GIUSEPPE | Presidente | (F.to) |
| 2. - LIPARI FERDINANDO | Componente | (F.to) |
| 3. - NOTARO ROMUALDO | Componente | (F.to) |

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

- | | | |
|----|----------------------|--------|
| 1. | PETITTO MARCELLO.... | (F.to) |
| 2. | | |
| 3. | | |
| 4. | | |

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

- | | | | |
|----|--------------------------|------------|--------|
| 1. | BRUNO TALARICO | CGIL - FP | (F.to) |
| 2. | TOMMASO SCOZZAFAVA | FPS - CISL | (F.to) |
| 3. | | UIL - FPL | |
| 4. | | | |

Partecipa con funzione di verbalizzante Petitto Marcello (F.to)

La delegazione trattante di parte pubblica, accertata la sua regolare costituzione di cui alla delibera di Giunta comunale n° 3 del 20/01/2010, conviene quanto appresso:

ART. 1 Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.
2. Nel testo del presente contratto i riferimenti al D.Lgs 30 Marzo 2001, n° 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come D.Lgs n° 165/01.

ART. 2 Durata e decorrenza di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza fino al 31/12/2011 sia per la parte normativa che per la parte economica. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse

decentrate) di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL 2002 – 2005 , art. 4 CCNL 09.05.2006 ed art. 8 CCNL 11.04.2008.

ART. 3
Sistema delle relazioni sindacali

1. Le parti convengono che la contrattazione decentrata integrativa, oltre ad essere regolata da quanto concordato dal presente CCDI è altresì sottoposta all'accordo sul sistema delle Relazioni Sindacali contenuto nel protocollo d'intesa a suo tempo sottoscritto e stipulato in esecuzione dei CCNL precedenti a quelli del 22.01.2004, 09.05.2006.

ART. 4
Quantificazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A valere per l'anno **2011**, le risorse di cui all'artt. 31 e 32 del CCNL. 22/01/04, art. 4 CCNL 09.05.2006 ed art. 8 CCNL 11.04.2008 sono quantificate nell'ammontare di € **19.334,52** come certificato nell'allegato A, parte integrante del presente CCDI.

2. 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 della dotazione organica, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

ART. 5
Criteri di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 4, comma 1, sono destinate all'attuazione della classificazione del personale ed a sostenere le iniziative per migliorare produttività, efficienza ed efficacia dei servizi, anche mediante la realizzazione di piani di attività, basati su sistemi di programmazione e di controllo, quali - quantitativi dei risultati.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 4, per l'anno **2011**, sono utilizzate sulla base della ripartizione analitica, per come rivisto nei successivi articoli, in particolare per:

a) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale tabella C, debitamente compilata dai rispettivi Dirigenti di Settore/Servizio, entro e non oltre 20 giorni dalla stipula del presente contratto.

b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, per come previsto e specificato dal successivo art. 7. In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di

sviluppo della progressione economica orizzontale ed attribuite al personale precedentemente in servizio.

c) Erogare le indennità di rischio, reperibilità, secondo la disciplina prevista dal CCNL.

d) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C per come previsto e specificato al comma 8 del successivo art. 8;

e) Compensare il personale delle Categorie B - C formalmente assegnato a specifiche responsabilità, per come previsto e specificato all' art. 10, comma 6.

f) Compensare, come previsto all'art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/04 e per come specificato al comma 6 del successivo art. 10, le specifiche responsabilità del personale delle Categorie B - C - D attribuite con atto formale degli Enti e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, altresì, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile .

Art. 6

Criteri per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 5, comma 2 lett. a) del presente CCDI che per il **2011** ammontano a **€ 11.034,52** vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente Tabella 1, parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100, in misura parametrata al punteggio ottenuto.

2. Per il **2011** le risorse incentivanti sono attribuite ai singoli Settori / Servizi sulla base della predisposizione da parte dei rispettivi Dirigenti / Responsabili di specifici programmi di produttività individuale e collettiva e di piani di attività da presentarsi entro 20 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI e che debbono contenere: obiettivi finali, tempi di realizzazione, costi, profili professionali e numero di personale necessario.

La somma di € 11.034,52 sarà destinata per un importo pari al 30% a produttività collettiva e per la restante parte pari al 70% ai destinatari di piani di lavoro.

Art. 7

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano di destinare per la progressione economica orizzontale, per l'anno **2011**, la somma di **€. ==ZERO===**comprensivo della tredicesima mensilità.

Le parti concordano altresì di distribuire tale fondo, esclusivamente, in base a graduatorie uniche di dipendenti appartenenti alle singole categorie, con arrotondamento all'unità superiore. Le schede di valutazione per di cui al comma 2 del presente articolo devono essere compilate a cura dei Responsabili di seguito riportati, a seconda della struttura organizzativa dell'Ente:

a) Dirigente di Settore e/o di Servizio e/o Responsabile Apicale per i dipendenti della struttura interessata;

b) Direttore Generale e/o Segretario Comunale per i Responsabili apicali di Area - Servizi. Pertanto, acquisite tutte le tabelle di valutazione, entro 20 giorni dalla stipula del presente CCDI, il Settore/Servizio del Personale predispone le graduatorie di merito per singola categoria economica e le determina di approvazione delle stesse;

2. Per i criteri di valutazione, pesatura, definizione e modalità, si fa riferimento alle schede di valutazione, tabelle 1, 2, 3, 4, allegate al presente CCDI come parte integrante e sostanziale. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui sopra, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100. La nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
3. Possono accedere alle procedure di valutazione e di selezione annuali per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva, con decorrenza 01/01/11, i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di **non meno di due anni** di servizio nell'Ente ed almeno **due anni di permanenza nella categoria** economica posseduta, riferiti ambedue alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.
4. La presente disposizione vale anche per il personale di questa Amministrazione comandato presso altri Enti, la cui scheda di valutazione deve essere predisposta e firmata dal Dirigente dell'Ente presso cui presta servizio.
5. La disposizione di cui al comma 3 vale , altresì, per il personale proveniente da altro Ente .
6. I dipendenti utilmente collocati nella graduatoria percepiscono l'intero valore economico previsto per la posizione economica di sviluppo effettivamente acquisita per l'anno **2011**, in coincidenza con l'erogazione dello stipendio del mese successivo a quello di valutazione .
7. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale (Tabelle 1-2-3-4) da compilare a cura del responsabile preposto per competenza esclusiva , per come indicati al comma 1 del presente articolo, sono notificate, in copia, ai singoli dipendenti.
8. Eventuali correttivi al sistema di valutazione del presente articolo possono essere concordati tra le parti anche nell'arco della vigenza del CCDI ed in conseguenza di modifiche contrattuali nazionali.

Art. 8

Criteri per la remunerazione di particolari condizioni, di attività disagiate, di specifiche responsabilità e di specifiche norme di legge

1) INDENNITA' DI REPERIBILITA' .

Pagamento della indennità di reperibilità al personale dipendente con il profilo professionale :

- *N. 1 Cat. B (Stato Civile)*_____
- _____
- _____

Per un complessivo totale di € 200,00

Il servizio di reperibilità consiste in turni di reperibilità a domicilio, dei dipendenti individuati con il criterio della rotazione dal Dirigente / Responsabile in modo da garantire la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti. I turni di reperibilità, con l'individuazione del dipendente che deve assicurare il servizio, saranno fissati mensilmente dal Dirigente / Responsabile competente. Il dipendente non può effettuare il servizio di reperibilità per più di 6 volte in un mese.

2) RESPONSABILITA' PERSONALE CATEGORIA "C" – "B"

Compensare il personale della categoria C di cui all'art. 5, comma 2 lettera h del presente CCDI, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1.4.1999, con una indennità annua di €

Per un complessivo totale di € 5.300,00 (Cinquemilatrecento/00)

N. 1 cat. "C" € 1.550,00 - N. 3 cat. "B" € 1.250,00

ART. 36 comma 2 CCNL 22.1.2010 (n. 1 Stato Civile) € 300,00 (Trecento)

3) ATTIVITA' DISAGIATE

Compensare le attività disagiate con una indennità destinata a remunerare la sottoposizione a disagio dell'articolazione oraria e/o delle situazioni operative e funzionali :

Per un complessivo totale di € 2.500,00

N. 2 cat. "B" Autisti - N. 2 cat. "C" Polizia Municipale – N. 1 cat. "B" Coll. Uff. tecnico

<p style="text-align: center;">ART. 9 Disposizione finale</p>

1.Per quanto non espressamente previsto nei precedenti articoli, con riferimento particolare alle materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, le parti concordano di rinviare alla vigente normativa contrattuale nazionale, se non espressamente abrogata.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano che le eventuali risorse impegnate e non utilizzate nei singoli istituti sottoscritti, vanno ad integrare il fondo per l'incentivazione della produttività di cui all'art. 6 del presente CCDI.

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – TABELLA 1 –

Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria: punti per anno 3		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – TABELLA 2-

Criteri per il passaggio alla <u>prima posizione</u> economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	30
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	2	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – TABELLA 3

Criteri per il passaggio alla <u>seconda posizione economica</u> successiva ai trattamenti tabellari iniziali della CATEGORIA B e della CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	24
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE – TABELLA 4 -

Criteria per il passaggio all'ultima posizione economica delle CATEGORIE B e C, nonché per i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	18
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi	3	26
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA C

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e), deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

SCHEDA VALUTAZIONE EROGAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO
TABELLA E

1) Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e peg (parte corrente) e relazione attività svolta		60
a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli obiettivi assegnati	45	
b) Capacità nell'esercizio delle funzioni vicarie del dirigente	15	
2) Comportamento organizzativo		40
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	4	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte alla dirigenza circa gli istituti previsti dal contratto	8	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	4	
d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, collaborando con la dirigenza per i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale	8	
e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione	8	
f) Qualità dell'apporto personale specifico	4	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	4	
Totale		

COMUNE DI SETTINGIANO provincia di CATANZARO**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Ufficio Proponente:	Servizio Interessato: _____
OGGETTO:	Piattaforma Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2011. Autorizzazione al Presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.
	<p style="text-align: center;">Imputazione della spesa</p> <p>Somma da impegnare con la presente proposta Euro ...19.334,52.....;</p> <p>Situazione Finanziaria del Cap. ...110.....; Cod</p> <p>DESCRIZIONE</p> <p>Somma stanziata euro</p> <p>Variazione in diminuzione euro</p> <p>Stanziamiento aggiornato euro</p> <p>Somma già impegnata euro</p> <p>Somma disponibile euro</p> <p>Data ...21/11/2011.....</p> <p style="text-align: center;">Il Responsabile del Servizio Finanziario (F.to Rag. Romualdo Notaro)</p>
	<p style="text-align: center;">Il Responsabile del Servizio interessato</p> <p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: positivo.....</p> <p>Data ...21/11/2011.....</p> <p style="text-align: center;">Il Responsabile (F.to Marcello Petitto)</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Il Responsabile di Ragioneria</p> <p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: positivo</p> <p>Data ...21/11/2011.....</p> <p style="text-align: center;">Il Responsabile del Servizio Finanziario (F.to Rag. Romualdo Notaro)</p>

PARERE REVISORE DEI CONTI

Oggetto: Presa d'atto nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrato anno 2011.

IL SOTTOSCRITTO REVISORE DEI CONTI

- VISTO l'art. 4, comma 3, del CCNL 22/01/2004;
- Effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- Accertata la disponibilità dei fondi;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Settingiano, li 21/11/2011

Il Revisore dei Conti
(F.to D.ssa Mariapia Formica)

TABELLA A**FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2011**

CONTRATTO	CAUSALE	IMPORTO EURO
CCNL 01/04/1999	Art. 15, c° 1 lett a) risorse ex art. 31 comma 2	7.893,81
“	Art. 15, c° 1 lett. J) 0,52% monte salari 1997	1.549,60
CCNL 05/10/01	Art. 4 c° 1 e 2 (incremento 1,1% monte salari 1999) – (RIA personale cessato)	3.278,00
CCNL 22/01/04	Art. 32 c° 1 (Incr. 0,62 % del monte salari 2001 compresa Ind. Comparto 2003 art. 33 C° 4 lett.b)	1.850,29
“	Art. 32 c° 2 (Incr. 0,50 % del monte salari 2001 – per gli enti che rientrano nei requisiti di cui ai C° da 3 a 5)	1.492,17
“	Art. 34 c° 4 (Risorse PEO personale cessato dal servizio	25.361,28
CCNL 09/05/2006	Art. 4 c° 1 (0,50 monte salari 2003)	1.490,00
TOTALE RISORSE STABILI		42.915,15

TABELLA B**RISORSE VARIABILI anno 2011**

CONTRATTO	CAUSALE	IMPORTO EURO
TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00

FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2011

TOTALE RISORSE STABILI	42.915,15
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00
SOMMANO “TABELLA A + B”	42.915,15
A DETRARRE IND. COMPARTO ANNO 2011	- 6.412,38
A DETRARRE PEO 1999/2009	- 17.168,25
FONDO NETTO ANNO 2010	19.334,52

Il Responsabile dell' Area Finanziaria
f.to Rag. Romualdo Notaro