

ACCORDO INTEGRATIVO DECENTRATO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 17 DEL CCNL 1 APRILE 1999). FONDO PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO 2011.

Atteso

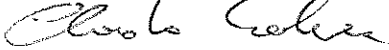
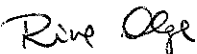
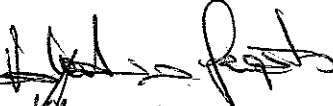


- che l'ipotesi di accordo sull'argomento in oggetto è stata sottoscritta tra le parti in data 17 maggio 2012;
- che la stessa è stata regolarmente trasmessa, corredata di relazione tecnico-finanziaria al Collegio dei Revisori dei Conti, il quale ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio come risulta da verbale n. 51 del 5.6.2012;
- che la Giunta nella seduta del 6.6.2012 con deliberazione n. 59 ha autorizzato, ai sensi dell'art. 5 comma 3, del CCNL dell'1.04.1999 e successive modificazioni, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

il giorno 12 giugno 2012, si sono riunite presso la sede comunale, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sindacali così composta:

dott.ssa Maristella Ruggeri	Presidente della delegazione trattante
dott.ssa Ester Cicero	Componente della delegazione trattante
arch. Danila Scaramuzzino	Componente della delegazione trattante
dott. Ezio Villa	Componente della delegazione trattante

e la delegazione sindacale rappresentata da:

R.S.U.:

Calderaro Claudio   
Conforto Carmine  
Di Miceli Gabriele  
Nasuto Annamaria  
Riva Olga   
Sacchi Maurizio  
Tedesco Luciana  
C.G.I.L. : Valentino Segato   
C.I.S.L. : Agostino Vigna   
U.I.L.: Roberto Callegari   
CSA: Aldo Tritto

per la sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 17 del CCNL 1 aprile 1999). Fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi anno 2011."

Le parti:

- Visti gli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 che disciplinano le modalità per definire annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate);
- Preso atto che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, costituite sulla base delle direttive formulate dalla Giunta con deliberazioni n. 47 del 13.6.2011 e n. 113 del 21.12.2011, come da determinazione n. 813 del 30.12.2011 di costituzione del fondo e stanziato nel bilancio 2011, ammontano a complessivi € **699.429,90** suddivisi nei capitoli 1212 art. 7 € 297.086,59, art. 12 € 173.280,75 e art. 11 € 229.062,56;
- Atteso che nello stanziamento così costituito sono altresì ricompresi:
  - il compenso da corrispondere ai messi notificatori per le notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria pari a 2,32 a notifica stimato nel limite massimo di € **382,00**,
  - il compenso ICI definito nel limite massimo di € **6.200,00** secondo le disposizioni di cui all'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 e dell'orientamento della Corte dei Conti – Sezioni Riunite n. 51 del 4.10.2011
- Considerato che i compensi previsti dalla legge Merloni e pagati nell'anno 2011 risultano finanziati sui capitoli di bilancio relativi alle rispettive opere per un ammontare complessivo di € **16.335,46**
- Atteso inoltre che risultano somme derivanti da residui presenti sui capitoli relativi alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2010 pari a € **12.499,09**;
- Considerato che l'importo da riservare all'attribuzione del compenso al personale che ha partecipato al 15° Censimento Generale della popolazione e delle abitazioni come risultante dalle disponibilità di bilancio, in seguito ai trasferimenti a tal fine pervenuti dall'ISTAT, è pari a € **15.000,00** ;

#### DANNO ATTO

Che il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività comprensive di residui anni precedenti ammontano a € **728.264,45**

#### LE PARTI

- Visto l'articolo 17 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999 ad oggetto "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" così come modificato dal CCNL del 22.01.2004;
- Visto altresì l'articolo 5 del CCNL sopra richiamato che prevede che l'utilizzo delle risorse sia determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

- Atteso che si è provveduto in corso d'anno all'erogazione degli importi spettanti sulla base del CCNL (es. indennità di comparto, progressione orizzontale, indennità personale educativo ecc.);
- Dato atto che nella destinazione delle somme dei fondi della contrattazione integrativa come sotto indicati per le assenze dal servizio dei dipendenti devono applicarsi le previsioni ai sensi dell'art. 71 del D.L. 25.06.2008 n. 112 come convertito con legge 6.8.2008 n. 133 secondo i criteri per ciascun istituto specificati;

concordano per la corresponsione delle indennità di seguito indicate:

**CAPO I**

**UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI**  
**(art. 17 lettere c) – d) – e) – f) – i) del CCNL 1.4.1999)**  
**Risorse disponibili € 173.280,75**

**1. ART. 17 comma 2 lett. c) - Retribuzione di posizione e premio di risultato posizioni organizzative**

*Il fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative è di € 63.699,00.*

Nell'anno 2011, la retribuzione di posizione conferita complessivamente ai titolari di posizione organizzativa sulla base dei criteri stabiliti negli anni precedenti ammonta a € 42.465,80, mentre l'importo della retribuzione di risultato massima attribuibile ammonta a € 7.840,00. L'erogazione dell'indennità di risultato avverrà in base al sistema di valutazione vigente nell'ente ed approvato con deliberazione di Giunta n. 90 dell'11.11.2011.

Dall'importo assegnabile sono detratte, in ottemperanza all'art. 71 comma 1 della Legge 133/2008 i periodi di malattia registrati nel corso dell'anno 2011. Le somme detratte costituiranno economia di bilancio.

**2. ART. 17 comma 2 lett. d) :**

**a) Indennità di rischio:**

L'indennità di rischio così come rideterminata dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004 è pari a € 30,00 mensili e compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio secondo quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali.

L'indennità viene corrisposta dai dirigenti competenti al personale che rientra nelle tipologie di rischio così individuate:

TIPOLOGIA DI RISCHIO
Movimentazione carichi, utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi.
Movimentazione carichi, esposizione a rumori ed a fattori ambientali nocivi per la salute. Utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi.
Movimentazione carichi e rischi legati alla contrazione di malattie endemiche. Utilizzo di sostanze chimiche potenzialmente nocive.
Movimentazione carichi e utilizzo di prodotti potenzialmente irritanti per igienizzazione sanitari.



Le indennità di rischio e di disagio non sono cumulabili.

**b) Indennità di maneggio valori:**

Corresponsione di una indennità sulla base di quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000. Gli ambiti interessati dal maneggio valori sono confermati sulla base di quanto previsto nell'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 25 marzo 2002.

In considerazione dell'esiguità degli importi non vengono al momento presi in esame i servizi interessati dal rimborso stampati e dai diritti di segreteria. In caso di modificazioni si procederà a riconsiderare la questione.

La misura dell'indennità e le particolarità nei criteri di corresponsione sono definiti nel prospetto che segue:

SERVIZIO	FIGURA	IMPORTO	CRITERIO
Economato	Economo	€ 1,55	Giorni di presenza
Economato	Collaboratori	€ 1,04	Giorni di presenza
Polizia Locale	Collettore	€ 1,55	Giorni di presenza
Polizia Locale	Sportellisti	€ 1,04	Giorni di presenza
Polizia Locale	Vigile addetto al mercato	€ 1,04	Giorno del mercato
Segreteria	Personale addetto alla registrazione dei contratti	€ 1,04	A contratto
Manutenzioni	Personale addetto alle concessioni cimiteriali	€ 1,04	A concessione
Anagrafe	Personale addetto allo sportello	€ 0,52	Giorni di presenza
Protocollo	Personale addetto al ritiro di corrispondenza tassata e all'invio di raccomandate	€ 0,52	Rotazione settimanale legata alla presenza
Cultura	Personale dell'ufficio cultura	€ 1,04	n. uscite

L'indennità viene calcolata sulla base della presenza in servizio anche se parziale durante una giornata lavorativa. Il recupero straordinario dell'intera giornata viene invece considerato assenza così come sono considerate tali le ferie, la malattia, i permessi per concorsi ecc.

**c) Indennità di turno:**

Attribuzione dell'indennità al personale turnista sulla base di quanto stabilito dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004)

**d) Maggiorazione Oraria:**

Attribuzione sulla base di quanto stabilito dall'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.09.2000 (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004).

**e) Indennità di reperibilità:**

Attribuzione dell'indennità di reperibilità sulla base di quanto indicato dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. La disciplina è stata confermata dall'art. 45 del CCNL del 22.01.2004.

**3. ART. 17 comma 2 lett. e) - Indennità di disagio:**

Si confermano i criteri di erogazione dell'indennità di disagio

L'importo è definito in € 0,82191 giornalieri lordi e l'erogazione viene autorizzata dai dirigenti competenti applicando i seguenti criteri: l'erogazione avviene su base giornaliera con riferimento alla presenza in servizio;

sono considerati giorni di presenza: le ferie, le festività, le domeniche, i giorni non lavorativi e i riposi compensativi;

non sono considerate presenza tutte le altre assenze uguali o superiori alla metà dell'orario di lavoro.

**4. ART. 17 comma 2 lett. f) - Premio di responsabilità (come modificato dall' art. 7 comma 1 del CCNL del 9.6.2006):**

Sulla base dello storico erogato l'anno precedente a tal fine viene stimato in € 32.300,00, quale cifra massima, nell'ambito delle risorse complessive stanziata per l'anno 2011 da corrispondere secondo le seguenti modalità e criteri:

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE A CUI CORRISPONDERE IL COMPENSO E DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI.

1. Erogazione di una indennità al personale di categoria D; gli importi annui determinati sono i seguenti:

a) € 1.733,00 per i dipendenti di Cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore;

b) € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. D posizione giuridica 1 con Responsabilità del Servizio;

2. Erogazione di una indennità al personale di categoria C che nel corso del 2011 ha sostituito personale di categoria D assente per maternità/malattia che abbia, a giudizio del dirigente, effettivamente svolto le funzioni della categoria superiore.

Le misure dell'indennità, a seconda del personale sostituito, sono:

€ 1.000,00 per sostituzione di figure di Cat. D Responsabili di Servizio

€ 450,00 per sostituzione di figure di Cat. D senza responsabilità di servizio;

3. Erogazione di una indennità al personale appartenente a servizi ove nel corso dell'anno 2011 vi siano state vacanze di posti e che a giudizio del dirigente abbia svolto funzioni riconducibili a quelle appartenenti ai posti vacanti:

La misura dell'indennità per le vacanze di posti sono le seguenti:

a) € 258,00 annui per vacanza di organico di Cat. B;

b) € 310,00 annui per vacanza di organico di Cat. C;

c) € 450,00 annui per vacanza di organico di Cat. D;

d) € 1.000,00 annui per vacanza di organico di Cat. D posizione giuridica 1 e seguenti con Responsabilità di Servizio;

e) € 1.733,00 annui per vacanza di organico di Cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore;

4. Erogazione di una indennità al personale di categoria inferiore che effettui il coordinamento di gruppi di lavoro nella seguente misura:
- € 310,00 annui alle figure di Cat. C;
  - € 258,00 annui alle figure di Cat. B;

5. **ART. 17 comma 2 lett. i) - Premio di responsabilità (lettera aggiunta dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004):**

1. Erogazione di un compenso per specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, D rientrante nelle tipologie previste dal medesimo articolo.  
Al fine della corresponsione del compenso in parola si individua il personale appartenente ai seguenti servizi:
- Servizi Demografici limitatamente al personale investito con atto formale della qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale;
  - Servizio Relazioni con il pubblico
  - Servizio CED (archivisti informatici)
  - Servizi di Protezione Civile

L'importo è definito in € 300,00 annui lordi.

**CRITERI DI EROGAZIONE:**

I compensi di cui ai punti 4 e 5 saranno corrisposti in relazione all'effettivo apporto al servizio durante l'anno 2011 tenendo in considerazione anche le seguenti situazioni:

- non verranno riconosciuti i periodi di assenza uguali o superiori a 45 giorni;
- quando l'assenza è continuativa e superiore ai 45 giorni le frazioni del mese superiori a 15 giorni verranno considerate 1 mese intero di assenza;
- non verranno considerati periodi di assenza la maternità obbligatoria e a rischio e l'infortunio;

Dall'importo assegnabile sono detratte, in ottemperanza all'art. 71 comma 1 della Legge 133/2008 i periodi di malattia registrati nel corso dell'anno 2011. Le somme detratte costituiranno economia di bilancio.

**CAPO II**

**UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**  
**(art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999)**  
**Risorse disponibili € 229.062,56**

**Art 17 comma 2 lett. a) CCNL 1.04.1999 - FONDO PER LA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

**PIANO DELLA PERFORMANCE – Corresponsione dei valori economici correlati**

Premesso che con deliberazioni:

1. n. 47 del 13.06.2011 la Giunta ha fornito alla delegazione di parte pubblica le direttive in merito alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL 1.04.1999) anno 2011 ed ha approvato l'elenco degli obiettivi generali dell'ente per l'adozione del piano delle performance;
2. n. 76 del 5.10.2012 la Giunta ha approvato il Piano della Performance con l'individuazione analitica degli obiettivi assegnati per l'anno 2011 e l'O.I.V. ha provveduto alla validazione e alla pesatura del Piano delle Performance per l'anno 2011 come certificato da verbale n. 3 del 2.11.2011;
3. n. 113 del 21.12.2011 la Giunta ha fornito ulteriori direttive per la costituzione definitiva del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2011;

Atteso che in data 24.4.2012 è stato predisposto dall'OIV il prospetto relativo alla percentuale di realizzazione degli obiettivi di performance e che con successivo verbale n. 2/2012 del 9.5.2012 gli obiettivi sono stati validati definitivamente. Con deliberazione di Giunta n. 57 del 23.5.2012 si è infine proceduto all'approvazione finale del piano della performance dell'anno 2011;

Le parti danno atto che le risorse correlate alle disposizioni di cui all'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.04.1999 ammontano complessivamente a € **222.480,56** e saranno distribuite in base ai principi del D.Lgs. 150/2009 e a quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 ovvero *"la attribuzione dei compensi di cui all'at. 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa"*

Dell'importo complessivo a disposizione € 16.000,00 teorico iniziali, quantificati poi in via definitiva in € 15.580,00, in base alle effettive disponibilità economiche di costituzione del fondo, sono riservati all'obiettivo identificato quale "Nido estivo" (periodo 27/06/2011 -10/08/2011). L'importo relativo al "Nido Estivo" viene ripartito secondo quanto indicato nella preintesa siglata tra le parti in data 23.06.2011 come integralmente sotto riportata e da recepirsi nell'accordo decentrato integrativo dell'anno 2011.

**A) NIDO ESTIVO anno 2011 – Valore del progetto € 16.000,00** (Ora € 15.580,00 con la specifica sopra riportata)

Gli asili nido rimarranno aperti per un totale di 7 settimane di cui 5 gestite interamente con personale comunale secondo le modalità in uso nell'anno scolastico;

L'impegno del personale dell'ente con i bambini sarà di tre settimane da definirsi sulla base della disponibilità delle singole educatrici e secondo le esigenze di servizio. Su base volontaria e secondo le esigenze di servizio sarà possibile effettuare anche la quarta settimana di servizio frontale in sostituzione della settimana a disposizione;

Fatto salvo quanto stabilito nel punto precedente, nella quarta settimana il personale sarà a disposizione per eventuali attività di sostituzione;

Il restante periodo sarà da considerarsi congedo ordinario.

**INCENTIVI ECONOMICI:**

1. Una quota fino ad un massimo di € 12.000,00 della somma prevista ai sensi dell'art. 15 comma 5 è destinata ad incentivare il personale del Servizio Nidi sulla base di importi erogabili nella seguente misura massima:

Personale educativo: € 966,00 ciascuno

Personale ausiliario: € 350,00 ciascuno

L'incentivo verrà erogato sulla base dei seguenti criteri:

- 1) partecipazione individuale all'apertura del servizio all'utenza;
  - 2) partecipazione personale al fine di garantire l'erogazione del servizio e la continuità educativa.
2. La restante parte dell'incentivo di € 4.000,00 così come eventuali resti della quota di cui sopra verranno erogati sulla base della metodologia di valutazione che sarà prevista per tutto il restante personale dell'ente.

L'incentivo di cui al punto 1 verrà liquidato al personale interessato previa certificazione da parte dell'OIV in merito al raggiungimento dell'obiettivo, al massimo entro il mese di ottobre 2011.

**B) ALTRI OBIETTIVI DI PERFORMANCE – Valore totale erogabile € 206.900,56**

La corresponsione ai dipendenti degli incentivi previsti nel seguente punto è correlata al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano delle Performance, sulla base della certificazione rilasciata dall'OIV in relazione ai dati forniti dai dirigenti ed avviene secondo la nuova metodologia di valutazione approvata con deliberazione n. 90 dell'11.11.2011.

Posto che il budget teorico di produttività erogabile ai dipendenti è stato definito in relazione alla percentuale di partecipazione di ciascuno ai singoli progetti, partecipa alla ripartizione dell'incentivo tutto il personale in servizio nell'anno 2011, purché ricompreso nelle fasce di valutazione da A a E di cui all'art. 20 della metodologia stessa. Nessun incentivo è previsto per il personale collocato in fascia F.

Secondo i requisiti di cui sopra partecipa alla ripartizione degli incentivi anche il personale a tempo determinato purché abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento, anche se non continuativa, per un periodo non inferiore a 3 mesi.

Limitatamente all'anno 2011 in considerazione dell'adozione tardiva sia del Piano della Performance che della nuova metodologia di valutazione del personale, l'erogazione del premio di produttività avverrà nel seguente modo:



**1. Riconoscimento incentivo di produttività per ciascun obiettivo di performance secondo la metodologia di valutazione in vigore**

Costituisce valore erogabile l'importo corrispondente alla % di realizzazione dell'obiettivo (sez. B dell'allegato 1 decurtato dell'importo di cui al successivo punto 2 che viene riservato alla performance di gruppo).

Erogazione di una quota a ciascun dipendente, in relazione al proprio budget teorico di obiettivo definito in relazione alla % di partecipazione e da corrispondere:

A) sulla base della nuova metodologia di valutazione in relazione all'apporto individuale definito quale media tra:

1. "apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance" (50%)
2. "valutazione dei comportamenti professionali" (50%)

B) per la quota residuale mediante l'individuazione di un "valore punto" da moltiplicare per % di valutazione individuale.

**2. Riconoscimento incentivo di performance organizzativa a ciascun gruppo di lavoro:**

Una quota pari al 20% del budget iniziale assegnato a ciascun progetto (Sez. A dell'allegato 1 al presente documento) verrà erogato all'intero gruppo di lavoro sulla base di un parametro differenziato per livelli e in relazione al tempo lavoro (es: part-time, assunzioni e cessazioni nell'anno, aspettative non retribuite);

**3. Riconoscimento incentivo di performance individuale per distribuzione economie sul fondo produttività:**

Le economie sul fondo produttività (art. 15 comma 2 e comma 5 del CCNL 1.04.1999) risultanti dopo l'applicazione dei punti 1 e 2 del presente capo verranno distribuite sulla base della graduatoria complessiva di ente in proporzione al punteggio ottenuto da ciascun dipendente come indicato nella scheda individuale di valutazione. E' previsto il riconoscimento dell'eccellenza per i dipendenti che hanno raggiunto il 95% del punteggio, per i quali il punteggio stesso verrà considerato pari al 100%.

**CAPO III**

**UTILIZZO RESIDUI PARTE STABILE E RESIDUI ANNI PRECEDENTI**

La cifra individuata quale residuo di parte stabile 2011 e le somma residua di straordinario non erogato nell'anno precedente nella quota definita nella costituzione del fondo e pari a € 12.499,09 verranno distribuite secondo le modalità di cui al punto 2 lett. B) del Capo II del presente accordo.

Dall'importo assegnabile sono detratte, in ottemperanza all'art. 71 comma 1 della Legge 133/2008 i periodi di malattia registrati nel corso dell'anno 2011. Le somme detratte costituiranno economia di bilancio.

CAPO IV

ALTRI COMPENSI

**1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)**

Si conferma la disciplina prevista negli accordi degli anni precedenti e pertanto si riconosce ai Messi Notificatori un compenso pari a € 2,32 per ciascuna notifica effettuata per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

L'importo verrà corrisposto sulla base delle notifiche effettuate nell'anno di riferimento (2011) secondo la seguente modalità di ripartizione tra il personale:

- presenza in servizio con i criteri previsti per la corresponsione dell'indennità di disagio.

Importo massimo erogabile € 382,00

**2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999):**

a) **Compenso ICI**

Si confermano i criteri di corresponsione del compenso ICI adottati l'anno precedente come indicati nel verbale di concertazione del 19.06.2007 e sulla base del vigente regolamento. La somma da corrispondere per l'anno 2011 viene stimata in circa € 6.200,00 quale importo massimo erogabile

b) **Censimento Generale**

CRITERI DI EROGAZIONE:

In base all'effettiva partecipazione individuale e alla responsabilità nel progetto come definite dal Dirigente, con esclusione del coordinatore per il quale viene definito un importo forfetario che tenga anche conto della responsabilità per il coordinamento del gruppo di lavoro. Si concorda che verrà data informativa alla RSU delle modalità di distribuzione.

L'importo da corrispondere ammonta a € 15.000,00

c) **Compensi ex legge Merloni**

L'incentivazione connessa alla progettazione avviene sulla base delle modalità fissate nelle leggi di settore e nel regolamento a tal fine predisposto e vigente nell'ente. In relazione alla difficoltà di definire l'esatto importo della progettazione viene indicato il valore in termini di cassa al 31.12.2011 pari a € 16.335,46;

## TEMPISTICA PAGAMENTI

Si concorda quanto segue:

### 1. Risorse stabili:

- punto 1: **Indennità di risultato delle posizioni organizzative** entro il mese di settembre 2012;
- punto 4: **Indennità di responsabilità:** entro il mese di luglio 2012

### 2. Risorse variabili:

- Lettera A: **Incentivo di performance asili nido:** Giugno 2012;
- Lettera B:
  1. **Incentivo di produttività per ciascun obiettivo di performance:** giugno 2012;
  2. **Incentivo di performance organizzativa a ciascun gruppo di lavoro:** giugno 2012;
  3. **Incentivo di performance individuale per distribuzione economie di produttività:** giugno 2012;

### 3. Residui parte stabile e anno precedente: il mese dell'ultima liquidazione;

4. Compenso messi notificatori: entro luglio 2012;

5. Compenso ICI: primo periodo di paga utile dopo le disposizioni di Giunta in materia e la sottoscrizione dell'accordo;

6. Compenso censimento: entro luglio 2012

Cusano Milanino, 12 giugno 2012

la delegazione di parte pubblica

dott.ssa Maristella Ruggeri

dott.ssa Ester Cicero

dott. Ezio Villa

arch. Danila Scaramuzzino

la delegazione sindacale

R.S.U.:

Calderaro Claudio

Conforto Carmine

Di Miceli Gabriele

Nasuto Annamaria

Riva Olga

Sacchi Maurizio

Tedesco Luciana

C.G.I.L.: Segato Valentino

C.I.S.L.: Vigna Agostino

U.I.L.: Callegari Roberto *fullo*

C.S.A.: Aldo Tritto

**Nota a verbale congiunta:**

La delegazione di parte pubblica si impegna a consegnare le schede di valutazioni individuali entro e non oltre la fine di maggio 2012 al fine di poter concludere l'iter dell'eventuale riesame nei tempi previsti.

Le parti, inoltre, si impegnano a incontrarsi immediatamente in caso di un numero rilevante di contestazioni sulle schede di valutazioni al fine di condividere eventualmente soluzioni alternative sulle tempistiche di pagamento anche usufruendo di acconti o altro.