

Comune di Tribiano

PROVINCIA DI MILANO

C.A.P. 20067

Palazzo Municipale

Tel. 02.906290201 - Fax. 02.906290241

e-mail: p.bellagamba@comune.tribiano.mi.it

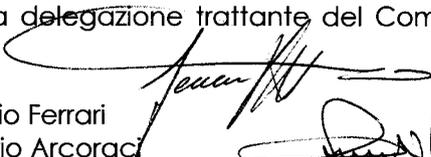
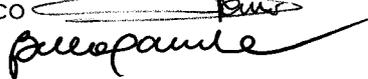
e-mail certificata: postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it

Codice Fiscale 84503590154

P.IVA 03415940968

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 5 DICEMBRE 2011

Per il giorno cinque del mese di dicembre dell'anno 2011 alle ore 16.00 è stata convocata la R.S.U. e le OO.SS. territoriali per la riunione della delegazione trattante del Comune di Tribiano, con la seguente composizione:

CGIL FP	:	Vittorio Ferrari	
CISL FPS	:	Rosario Arcoraci	
UIL FPL	:		
CSA Regioni e AA.LL.	:		
D.I.C.C.A.P.	:		
RSU	:	Giuseppe Guerini Rocco	
Comune di TRIBIANO	:	Patrizia Bellagamba	

per la discussione del seguente ordine del giorno:

- 1) fondo di produttività 2011;
- 2) valutazione del personale dipendente;
- 3) piano delle assunzioni;
- 4) varie ed eventuali;

PUNTO 1)

L'Ente ha provveduto alla ricostruzione del fondo di produttività 2011 come rappresentato nell'allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'importo complessivo non può subire aumenti, per effetto di quanto disposto dall'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010. Si prende, altresì, atto che i resti dell'anno 2010 non possono essere distribuiti su conforme deliberazione n. 635 del 1/12/2011 della Corte dei Conti Lombardia, all'uopo interpellata.

Tutti i dipendenti sono coinvolti nella valutazione in relazione anche agli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi/settori, così come individuati nella relazione previsionale e programmatica.

La parte pubblica accoglie la richiesta proveniente dalla R.S.U. circa la volontà di ridistribuire i resti, direttamente in corso d'anno parametrando al voto ottenuto.

Ai fini del compenso ISTAT connesso allo svolgimento delle attività del censimento, la parte pubblica accoglie la richiesta formulata dalle R.S.U. circa la suddivisione secondo i seguenti criteri:

- 20% al Responsabile, il restante 80% in parti uguali tra gli operatori.

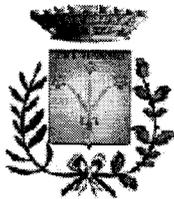
PUNTO 2)

Per l'anno 2011 si ritiene opportuno mantenere inalterato il sistema di valutazione vigente in cui il 30% del premio è attribuito tenendo conto del tasso di assenteismo, mentre il restante 70% è determinato dalla valutazione attribuita al dipendente.

In riferimento al sistema valutativo vigente, con effetto immediato, la parte pubblica accoglie la richiesta proveniente dalla R.S.U. circa le seguenti variazioni da introdurre:

- Il premio di produttività verrà erogato nelle sue componenti 30% + 70% solo a coloro che avranno ottenuto il punteggio complessivo finale di almeno 500/900, ed in prospettiva futura 6/10,





Comune di Tribiano

PROVINCIA DI MILANO

C.A.P. 20067

Palazzo Municipale

Tel. 02.906290201 - Fax. 02.906290241

e-mail: p.bellagamba@comune.tribiano.mi.it

e-mail certificata: postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it

Codice Fiscale 84503590154

P.IVA 03415940968

conseguentemente un punteggio inferiore a 500/900 (6/10) non darà diritto ad alcuna remunerazione a titolo di produttività.

Concordemente, con decorrenza dall'anno 2012, le schede di valutazione verranno sostituite con quelle di cui all'allegato 2, per i responsabili la valutazione finale sarà comunque influenzata dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In prospettiva 2012 si prevede l'introduzione di parametri di merito la cui specifica classificazione è demandata ad un successivo incontro. L'ente si impegna a rendere edotta la controparte sindacale circa il risultato che si sarebbe ottenuto applicando sull'anno 2011 un nuovo sistema calibrato secondo le seguenti ipotesi:

Ipotesi 1) Tre/Quattro parametri con risorse così divise: 35% primo parametro, 33% secondo parametro, 32% terzo parametro, 0 quarto parametro (dipendenti distribuiti equamente tra i tre/quattro parametri, in caso di resti la fascia che deve contenere il numero più alto di dipendenti è quella che presenta un "range" di valutazione più basso);

Ipotesi 2) Quattro/Cinque parametri con risorse così divise: 32% primo parametro, 28% seconda parametro, 23% terzo parametro, 17% quarto parametro, 0 quinto parametro opzionale (dipendenti distribuiti equamente tra le quattro/cinque parametri, in caso di resti la fascia che deve contenere il numero più alto di dipendenti è quella che presenta un "range" di valutazione più basso);

PUNTO 3)

L'amministrazione comunale comunica la volontà di procedere, nel corso del prossimo anno, ad una nuova assunzione di un agente di polizia locale.

PUNTO 4)

L'amministrazione comunale comunica la volontà di procedere a costituire una gestione associata con il Comune di Mediglia in materia di Polizia Locale.

Comune di Tribiano		
	Consuntivo	Preventivo
	2010	2011
FONDO DI PRODUTTIVITA'		
Voci fisse		
fondo consolidato aa.pp.	€ 47.320,72	€ 47.320,72
Art. 31 co. 2 CCNL 22/01/2004	€ 31.240,00	€ 31.240,00
di cui fondo straordinari	€ 2.866,07	€ 2.866,07
Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell.1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento		
Art. 32 co. 1 CCNL 22/01/2004	€ 2.222,26	€ 2.222,26
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.		
Art. 32 co. 2 CCNL 22/01/2004	€ 1.792,15	€ 1.792,15
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.		
Art. 4 co. 1 CCNL 09/05/2006	€ 1.580,47	€ 1.580,47
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.		
Art. 8 co. 2 CCNL 11/04/2008	€ 2.485,84	€ 2.485,84
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 %.		
Incrementi dotazione organica consolidati in aa.pp. Art. 15 co. 5 CCNL 01/04/1999	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Decurtazione per cessazioni	€ 0,00	€ 0,00
fondo consolidato 2010	€ 47.320,72	
fondo consolidato 2011		€ 47.320,72
Voci variabili		
Art. 15 co. 1 d) CCNL 01/04/1999	€ 0,00	€ 0,00
Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni);		
Art. 15 co. 1 k) CCNL 01/04/1999	€ 27.338,71	€ 22.793,27
le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;		
D.Lgs. 30/2007	€ 376,06	€ 0,00
ISTAT	€ 0,00	€ 4.921,50
fondo variabile 2010	€ 27.714,77	
fondo variabile 2011		€ 27.714,77
FONDO COMPLESSIVO	€ 75.035,49	€ 75.035,49

Nel corso dell'anno 2010 sono stati pagati, sul fondo, a titolo di progressioni orizzontali € 12.221,55;

indennità di comparto € 7.493,17; indennità di rischio, disagio, ... € 1.120,67

voce da ricalcolare a consuntivo delle attività

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL RUOLO MANAGERIALE

Fattori di valutazione		Elementi e comportamenti da osservare		1-2-3-4-5		4,51-5-99		6-6-99		7-8-5		8,51-10	
Nome:	Cognome:	Valutazione	Valutazione	Molto inferiore a quanto richiesto dal ruolo	Inferiore a quanto richiesto dal ruolo	In linea con quanto richiesto dal ruolo	Superiore a quanto definito	Eccellenza	0	0	0	0	0
ORIENTAMENTO AI RISULTATI E ALLA QUALITÀ DEL SERVIZIO		Propensione alle esigenze del "cliente" esterno (cittadino/utente) e interno (amministratore)	Azione per l'eliminazione dei costi della non qualità	0,00%	10,00%	15,00%	20,00%	25,00%	0	0	0	0	0
Capacità di agire in maniera focalizzata sui risultati senza dispersioni e di assicurare prestazioni in linea con i bisogni dei clienti esterni ed interni		Capacità di gestire il servizio	Capacità di analisi e di gestione del feedback	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
CAPACITÀ ORGANIZZATIVE		Idonea ripartizione dei carichi di lavoro	Capacità di assicurare flessibilità operativa (incremento volumi, eccezioni, ecc...)	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
Capacità di promuovere e gestire il cambiamento, di fare efficienza attraverso l'eliminazione delle attività senza valore, di programmare il lavoro, di assegnare i carichi di lavoro, di semplificare i flussi di lavorazione, di armonizzare le attività tra le strutture		Atteggiamiento aperto alle novità organizzative e al cambiamento	Sensibilità all'individuazione degli sprechi e delle inefficienze	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE		Capacità di delega e supporto	Chiara comunicazione degli obiettivi	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
Capacità di motivare i collaboratori, di sviluppare le competenze, di valutare le prestazioni, i comportamenti organizzativi e il potenziale		Capacità di motivazione	Sviluppo di positivo clima interno	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
Capacità di interpretare il clima di gruppo e di effettuare interventi efficaci di miglioramento		Azioni di crescita professionale	Coinvolgimento e valorizzazione	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
LEADERSHIP		Capacità di dare la rotta (trauardi)	Mobilizzazione delle risorse verso i risultati	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
Capacità di agire con autorevolezza (riconoscimento, fiducia, stima e rispetto da parte dei collaboratori e dei colleghi), capacità di assegnare i traguardi da raggiungere e di mobilitare la struttura verso il raggiungimento		Assunzione delle responsabilità	Essere riconosciuti (autorevolezza)	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
DIREZIONE (PROGRAMMAZIONE, GESTIONE, CONTROLLO)		Assegnazione di obiettivi sfidanti ma realistici	Logica della focalizzazione sulle vere priorità	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà, conoscenze, capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi ma con spazi di miglioramento	Comportamenti osservati molto positivi oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)	0	0	0	0	0
Capacità di tradurre gli indirizzi in piani e programmi, di richiedere gli obiettivi con i collaboratori, di individuare i giusti indicatori ed assegnare le giuste responsabilità, di monitorare la realizzazione per individuare tempestivamente i colli di bottiglia, adottare le azioni correttive ed effettuare il controllo sui risultati raggiunti.		Saper monitorare in tempo reale la realizzazione degli obiettivi attesi	MEDIA VALUTAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PERI SIVERRI ?

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

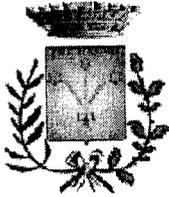
[Handwritten signature]

GRIGLIA PER LA VALUTAZIONE DEL RUOLO ASSISTENTI

Fattori di valutazione		Elementi e comportamenti da osservare		1-2-99	3-4-99	5-6-99	7-8-5	8,5-10
Nome:		Cognome:		valutazione				
LAVORO DI GRUPPO	Valutazione finale 0	Contributi positivi Condivisione delle informazioni Rispetto dei ruoli e delle regole del gruppo Lavoro collaborativo Metodo nella partecipazione alle riunioni MEDIA VALUTAZIONE 0	riscontro di problemi e critica elo comportamenti molto distanti da quanto richiesto	comportamenti inferiori rispetto a quanto normalmente richiesto al ruolo	comportamenti in linea con quanto normalmente richiesto al ruolo	comportamenti positivi/oltre la media di ruolo	comportamenti eccellenti	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)
AFFIDABILITA'	Documenti senza errori Rispetto impegni Rispetto scadenze Rispetto delle procedure Attenzione ai particolari MEDIA VALUTAZIONE 0	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà e capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati molto positivi/oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)		
AUTONOMIA OPERATIVA	Capacità di assumere in prima persona impegni e responsabilità Capacità di gestire il proprio lavoro in autonomia Capacità di affrontare difficoltà e problematiche Pragmatismo e concretezza operativa Capacità di individuare alternative di soluzione MEDIA VALUTAZIONE 0	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà e capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati molto positivi/oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)		
RELAZIONI INTERPERSONALI	Capacità di esprimere e spiegare e di stabilire rapporti professionali e interpersonali attenti, educati e positivi con clienti (interni ed esterni), interlocutori e colleghi MEDIA VALUTAZIONE 0	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà e capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati molto positivi/oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)		
FLESSIBILITA'	Capacità di operare su più attività della struttura nella quale è inserito o di rispondere positivamente alle emergenze ed alle variazioni dei programmi e dei volumi di lavoro MEDIA VALUTAZIONE 0	Comportamenti osservati molto lontani da quanto atteso per volontà e capacità	Comportamenti osservati leggermente al di sotto di quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati in linea con quanto richiesto dal ruolo e dai programmi	Comportamenti osservati molto positivi/oltre le soglie normalmente espresse	Comportamenti espressi di assoluta eccellenza da riferimento per tutti (best practice)		

Bellepoubee

[Handwritten signature]



Comune di Tribiano

PROVINCIA DI MILANO

C.A.P. 20067

Palazzo Municipale

Tel. 02.906290201 - Fax. 02.906290241
e-mail: p.bellagamba@comune.tribiano.mi.it
e-mail certificata: postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it

Codice Fiscale 84503590154
P.IVA 03415940968

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 7 DICEMBRE 2012

Per il giorno sette del mese di dicembre dell'anno 2012 alle ore 11.00 è stata convocata la R.S.U. e le OO.SS. territoriali per la riunione della delegazione trattante del Comune di Tribiano, con la seguente composizione:

CGIL FP	:	Vittorio Ferrari
CISL FPS	:	Giuseppe Guerini Rocco
UIL FPL	:	Chiara Merlin
CSA Regioni e AA.LL.	:	
D.I.C.C.A.P.	:	
RSU	:	Giuseppe Guerini Rocco, Vittorio Ferrari, Chiara Merlin
Comune di TRIBIANO	:	Patrizia Bellagamba

per la discussione del seguente ordine del giorno:

- 1) fondo di produttività 2012;
- 2) varie ed eventuali;

PUNTO 1)

L'Ente ha provveduto alla ricostruzione del fondo di produttività 2012 come rappresentato nell'allegato 1 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

L'importo complessivo non può subire aumenti rispetto all'anno 2010, per effetto di quanto disposto dall'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010. Tutti i dipendenti sono coinvolti nella valutazione in relazione anche agli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi/settori, così come individuati nella relazione previsionale e programmatica. Ai fini del compenso da riconoscersi al personale del servizio anagrafe di cui all'articolo 17 del C.C.N.L. 1.4.1999, la parte pubblica accoglie la richiesta formulata dalle R.S.U. circa la suddivisione secondo i seguenti criteri:

- riconoscimento di €. 300,00 annui lordi al/alla dipendente impegnato/a a tempo pieno nel servizio anagrafe/stato civile/elettorale;
- riconoscimento di €. 200,00 annui lordi al/alla dipendente impegnato/a a tempo parziale nel servizio anagrafe/stato civile/elettorale;

Poiché, come da verbale del 5/12/2011, si è concordata l'immediata liquidazione, in corso d'anno, degli eventuali resti che dovessero generarsi sul fondo di produttività, concordemente si conviene di destinare prioritariamente tali risorse alla costituzione di un fondo da utilizzarsi per remunerare situazioni particolari che dovessero emergere in corso d'anno.

PUNTO 2)

L'Amministrazione, considerata la richiesta di provenienza sindacale, si rende disponibile a valutare, con modalità che verranno definite in un successivo incontro, la possibilità di effettuare progressioni orizzontali, per una quota minoritaria di personale dipendente, compatibilmente con la normativa vigente.



Comune di Tribiano

C.A.P. 20067

PROVINCIA DI MILANO

Palazzo Municipale

Tel. 02.906290201 - Fax. 02.906290241

e-mail: p.bellagamba@comune.tribiano.mi.it

e-mail certificata: postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it

Codice Fiscale 84503590154

P.IVA 03415940968

L'Amministrazione Comunale comunica, inoltre, di aver avviato un percorso che potrebbe, nell'eventualità che si definisse, condurre alla gestione associata delle seguenti funzioni fondamentali:

- polizia locale;
- servizi sociali;
- catasto;

con il vicino Comune di Mediglia

Comune di Tribiano		
	Consuntivo	Preventivo
	2010	2012
FONDO DI PRODUTTIVITA'		
Voci fisse		
fondo consolidato aa.pp.	€ 47.320,72	€ 47.320,72
Art. 31 co. 2 CCNL 22/01/2004	€ 31.240,00	€ 31.240,00
di cui fondo straordinari	€ 2.866,07	€ 2.866,07
Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell.1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento		
Art. 32 co. 1 CCNL 22/01/2004	€ 2.222,26	€ 2.222,26
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.		
Art. 32 co. 2 CCNL 22/01/2004	€ 1.792,15	€ 1.792,15
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.		
Art. 4 co. 1 CCNL 09/05/2006	€ 1.580,47	€ 1.580,47
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.		
Art. 8 co. 2 CCNL 11/04/2008	€ 2.485,84	€ 2.485,84
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 %.		
Incrementi dotazione organica consolidati in aa.pp. Art. 15 co. 5 CCNL 01/04/1999	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Decurtazione per cessazioni calcolata come disposto con circolare R.G.S. prot. 35819 del 15.4.2011	€ 0,00	€ 0,00
fondo consolidato 2010	€ 47.320,72	
fondo consolidato 2012		€ 47.320,72
Voci variabili		
Art. 15 co. 1 d) CCNL 01/04/1999	€ 0,00	€ 0,00
Le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni);		
Art. 15 co. 1 k) CCNL 01/04/1999	€ 27.338,71	€ 27.714,77
le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17;		
D.Lgs. 30/2007	€ 376,06	€ 0,00
ISTAT	€ 0,00	€ 0,00
Decurtazione per cessazioni calcolata come disposto con circolare R.G.S. prot. 35819 del 15.4.2011	€ 0,00	€ 0,00
fondo variabile 2010	€ 27.714,77	
fondo variabile 2012		€ 27.714,77
resti anno precedente	€ 0,00	€ 0,00
compensi ISTAT censimento	€ 0,00	€ 0,00
FONDO COMPLESSIVO	€ 75.035,49	€ 75.035,49

voce da ricalcolare a consuntivo delle attività



