

Argelato
Bentivoglio
Castello D'Argile
Castel Maggiore
Galliera
Pieve di Cento
S.Giorgio di Piano
S.Pietro in Casale
(Provincia di Bologna)

 **UNIONE
RENO GALLIERA**

Servizio Associato del Personale

UNIONE RENO GALLIERA
Contratto decentrato integrativo dei dipendenti
per la distribuzione delle risorse decentrate
anno 2012

In esecuzione alla Deliberazione Giunta dell'Unione n. 24 del 15/05/2013, esecutiva ai sensi di legge;

data 20/05/2013 presso la Sede dell'Unione Reno Galliera si sono riuniti il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Unione Reno Galliera e le OO.SS nelle persone di:

PARTE PUBBLICA	OO.SS
Nara Berti	Paolo Carati (CGIL)
	Valentino Restani (CISL)
	Alessandro Chiarati (SULPL)
	Donatella Longhi (RSU)

Le parti sottoscrivono il presente accordo:

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo, ai sensi dell'art. 4 CCNL 1/4/1999, disciplina esclusivamente i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del Fondo incentivante per l'anno 2012.

2. INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI LIVELLO ASSOCIATIVO

L'Unione Reno-Galliera, quale Ente autonomo dotato di personalità giuridica, definisce il proprio fondo per le risorse decentrate, secondo i criteri generali previsti dal CCNL 22/1/2004 art. 13. Tale fondo, determinato annualmente dall'Unione e oggetto di confronto con le OO.SS., consta di:

- **Risorse fisse (art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004)**, determinate trasferendo dai Comuni le quote relative al valore delle progressioni orizzontali e dell'indennità di comparto attribuite ad ogni dipendente trasferito in Unione, (per l'anno 2012 tali risorse

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a large signature at the top and vertical text '11/05/2013' and 'Alessandro Chiarati'.

sono integrate di euro 24.930,00 a titolo di quota annua in relazione al trasferimento del personale della polizia municipale dal Comune di Castel Maggiore avvenuto il 1/5/2011) nonché le somme già destinate all'Associazione per l'incentivazione del personale distaccato, e come tali già scorporate dai fondi di pertinenza. Tali somme sono decurtate in pari misura dalle risorse decentrate di ciascun Ente, in modo da non determinare sperequazioni o maggiori spese nella fase di passaggio del personale.

Sono poi state operate le decurtazioni ai sensi dell'art 9 comma 2 bis legge 122/2010 in relazione al personale cessato nell'ente.

Per l'anno 2012 le risorse decentrate di livello associativo sono quantificate come da prospetto del fondo allegato.

PARTE VARIABILE

In assenza di riferimenti storici per l'integrazione di risorse ai sensi dell'art. 31 comma 3 (incremento 1,2% monte salari 1997, art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999), la parte variabile del fondo, determinata secondo le disponibilità finanziarie, è costituita unicamente dalle risorse di cui all'art. 15 comma 5 nell'importo pari all'anno precedente incrementato pro quota anno intero in relazione al trasferimento del personale della polizia municipale dal Comune di Castel Maggiore e comunque contenute nel limite delle risorse complessive dell'anno 2010 meno le decurtazioni ai sensi della legge 122/2010.

Il totale di euro 167.775,70 risulta finanziato:

- per euro 65.000,00 con risorse derivanti con proventi art. 208 codice della strada e pertanto tali risorse sono destinate al finanziamento delle prestazioni accessorie del personale della Polizia Municipale rese nell'ambito di "progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni.
- Per euro 2.750,00 con art 15 c 5
- Per euro 100.025,70 con risorse dell'ente ai sensi dell'art 11 DL 174/2012 in relazione allo stato di emergenza per gli eventi sismici.

Le risorse complessive vengono ripartite secondo quanto previsto dal successivo paragrafo.

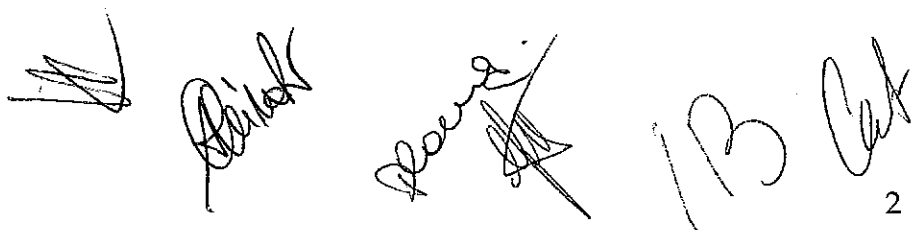
3 CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE INCENTIVANTI

Le risorse decentrate come definite al punto 2, e da ripartire in sede di contrattazione annuale, sono destinate al finanziamento di tutti gli istituti previsti dai vigenti CCNL di comparto per gli Enti Locali (art. 33 e seguenti) e in particolare:

3.1 INDENNITA' DI TURNO E DI REPERIBILITA' E MAGGIORAZIONI ORARIE

Per la remunerazione di turno e reperibilità e maggiorazioni orarie si è fatto esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL; il riconoscimento di tali indennità è avvenuto a favore degli operatori della Polizia Municipale, secondo il seguente dettaglio:

- indennità di turno: a favore di tutti i componenti del corpo di PM non titolari di P.O. (n. 3 turni 7,00-01,00 tutti i giorni compresi festivi)
- reperibilità: a favore degli addetti PM non titolari di P.O. coinvolti nei turni di reperibilità (fascia oraria 01,00-07,00 con 1 Ispettore e 1 Agente), secondo la disciplina e nelle misure economiche previste dal Contratto Nazionale di lavoro



2

dal 01/03/2012 è stata avviata la fase sperimentale del nuovo orario di servizio e reperibilità come da indirizzi della Giunta Unione con deliberazione n. 44 del 13/12/2011 e disposizione operativa del Comandante n. 3/2012 ovvero:

- indennità di turno: a favore di tutti i componenti del corpo di PM non titolari di P.O.
(giorni feriali n. 3 turni 7,00-00,30 contingente n. 1 Ufficiale e 3 agenti)
(giorni festivi n. 1 turno 7,00-13,00 contingente n. 1 Ufficiale e 2 agenti)
È previsto il servizio in occasione delle manifestazioni o degli eventi organizzati sui territori degli otto comuni dell'Unione, per i quali è ritenuta necessaria la presenza di personale della PM, con aliquote di personale ed orario di servizio modulati alle effettive esigenze dell'evento. Questi servizi saranno programmati secondo modalità e tempistica previste dal vigente Regolamento del Corpo Unico, fatti salvi eventi imprevisti cui si farà fronte in prima battuta con il ricorso alla disponibilità volontaria.
- reperibilità: a favore degli addetti PM non titolari di P.O.
Giorni feriali escluso lunedì: dalle ore 00,30 alle ore 7,00;
Lunedì e giorno feriale successivo a festivo: dalle ore 00,00 alle ore 7,00;
Giorni festivi: dalle ore 00,30 alle ore 7,00 e dalle ore 13,00 alle ore 00,00.
Contingenti di personale: 1 Ufficiale e 2 Agenti.

Nel periodo successivo agli eventi sismici, l'attività ordinaria ha subito un significativo incremento in termini di copertura dei servizi notturni e festivi da parte del personale di PM. Per effetto di tali interventi emergenziali, l'utilizzo delle fondi legati all'indennità di turno viene elevato a € 60.900,00 utilizzando a tal fine risorse aggiuntive di cui alla Legge 213/2012 per un importo approssimativo di € 25.000

3.2 INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.

Per l'anno 2012 con delibera Giunta sono state individuate n. 9 persone.

L'indennità di maneggio valori corrisposta su base annua è così determinata:

Per movimento di denaro da 500 a 15000 euro /anno

Agente contabile o subagente	€ 0,52 al giorno
------------------------------	------------------

Per movimento di denaro da 15001 euro a 35000/anno

Agente contabile o subagente	€ 1,00 al giorno
------------------------------	------------------

Per movimento di denaro oltre 35.000/anno

Agente contabile o subagenti	€ 1,55 al giorno
------------------------------	------------------

[Handwritten signatures and initials]

3.3 INDENNITA' DI RISCHIO

Sono remunerate le attività che comportano sottoposizione a rischio nelle misure e con le modalità previste dall'art. 37 del CCNL del 14/9/2000.

La misura della indennità di rischio è determinata in € 30,00 mensili lorde e sarà erogata in presenza di almeno uno dei seguenti criteri:

1. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri.
2. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti
3. Esposizione a rischio di precipitazione o urto
4. Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
5. Conduzione di automezzi.

Sulla base dei suddetti criteri, i titolari della suddetta indennità vengono individuati nelle seguenti figure:

- operatori di polizia municipale motociclisti adibiti continuativamente e prevalentemente al nucleo motociclisti.

L'indennità di rischio viene corrisposta per i periodi di svolgimento del servizio certificato dal Responsabile di Reparto, e per le giornate di effettiva presenza in servizio; non viene pertanto riconosciuta nelle giornate di assenza dal servizio a titolo di ferie, malattia, recupero, permessi vari.

3.4 INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Si concorda l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità a favore dei responsabili di Servizio formalmente individuati.

Tra i ruoli così individuati si propone la graduazione delle indennità da 500 a 2.500 euro (art. 36 del CCNL 22/1/2004) in relazione alla valutazione dei seguenti elementi:

- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
- Responsabilità di procedure particolarmente complesse
- Responsabilità di processi di innovazione

Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da 0 a 3, da definirsi annualmente previa contrattazione su proposta della delegazione trattante di parte pubblica.

Al punteggio così definito verranno ricondotte le seguenti fasce di quantificazione economica dell'indennità: la pesatura delle posizioni è descritta nell'Allegato B del presente accordo

Valutazione	Categoria C	Categoria D
Da 3 a 5	€ 500	€ 1.500
Da 6 a 7	€ 1.000	€ 2.000
Da 8 a 9	€ 1.500	€ 2.500

Per l'anno 2012 sono stati individuati n. 15 addetti.

Handwritten signatures and initials, including a large '13' and several illegible signatures, located at the bottom right of the document.

4 PROGETTI INCENTIVANTI

PROGETTI ART 15 c 5 finanziati con proventi art. 208 CdS

Le somme verranno erogate a consuntivo solo a seguito di accertamento delle risorse contestualmente alla riscossione dei relativi importi.

Ciascun progetto verrà inoltre liquidato a seguito di relazione del Responsabile di settore attestante i risultati dell'attività svolta e la ripartizione delle risorse complessive in capo a ciascun partecipante.

- SERVIZI SERALI E FESTIVI POLIZIA MUNICIPALE

1) Turni serali e festivi eccedenti i seguenti tetti annui:

€ 40 dal 24° al 26° servizio serale, e successivamente € 60 dal 27°;

€ 65 dal 16° servizio festivo

€ 80 per ogni servizio notturno

La somma dei turni serali, festivi, festivi/serali e notturni non dovrà superare la soglia annua di 45, se non su base volontaria o in casi di particolare gravità, come disciplinati dal regolamento di pronta reperibilità.

I festivi-serali verranno conteggiati una sola volta come festivo, e remunerati economicamente con la somma delle indennità previste per ciascun servizio.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi dei servizi serali, festivi e notturni si fa integrale riferimento all'accordo stipulato tra delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale dell'Associazione Reno Galliera del 31/7/2007

Valore presunto del progetto: euro 13.000,00

ALTRI PROGETTI ART 15 c 5

- euro 750,00 specificamente destinati al progetto "organizzazione interna ufficio ragioneria";

- euro 2000,00 specificamente destinati al progetto per il servizio SIA

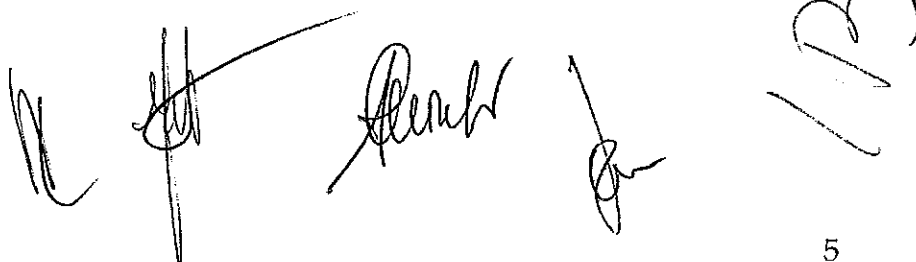
L'utilizzo di tali risorse è subordinato alla relazione positiva del Responsabile di riferimento, nella quale verranno esplicitate le quote incentivanti di ciascun partecipante, in relazione all'apporto individuale rispetto al conseguimento degli obiettivi assegnati.

INCENTIVI EMERGENZA EVENTI SISMICI: euro 74.750,00

MODALITA' DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI SU PROGETTI

Il budget destinato all'incentivazione del personale verrà suddiviso per il numero dei dipendenti, tenendo conto dell'apporto individuale rispetto alle attività e prestazioni in relazione allo stato di emergenza conseguente gli eventi sismici.

La quota è determinata prendendo in considerazione l'effettiva prestazione di servizio, l'eventuale percentuale di part-time e l'apporto individuale, mediante una relazione valutativa espressa dal Responsabile.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

5 RISORSE VINCOLATE

COMPENSI ISTAT

In relazione al 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni, per gli eventuali compensi destinati agli operatori si fa riferimento alle determinazioni della Direzione e servizi generali – Ufficio statistica.

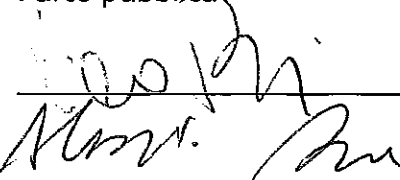
COMPENSI PROGETTAZIONI INTERNE

Per quanto concerne le somme destinate alla progettazione interna la distribuzione è disciplinata da apposito regolamento. La liquidazione è disposta dal Responsabile del settore.

Le risorse per l'anno 2012 sono conseguentemente intergrate di euro 11.597,00 destinate al personale dipendente e comprensive di oneri carico ente ed irap.

San Giorgio di Piano,

Parte pubblica



Parte sindacale

FP CGIL Paul Anbr

Domenico Cengio

Alessandro Annet

Carlo Indaco

_____ K.L.L. JEU.

Allegato A

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

CATEGORIA B3 e C

NOMINATIVO DIPENDENTE _____ **ANNO** _____

Quota di effettiva partecipazione:

- anno intero
- mesi _____

INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (max 4 punti per ogni indicatore)	VALUTAZIONE DI SINTESI
A	Iniziativa	
B	Organizzazione del proprio lavoro	
C	Capacità di adattamento operativo	
D	Aggiornamento e sviluppo proprie competenze	
E	Soluzione di problemi	
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (max. 20pt.): _____		

Note

.....

data.

Il valutatore

.....

Per presa visione

Il dipendente

.....

Alcanti
Davide
MA

CATEGORIA B3 e C

LEGENDA:

1) Iniziativa

Capacità di influenzare attivamente gli eventi senza attendere che questi avvengano in maniera autonoma, agendo anche senza sollecitazioni esterne.

1. Adotta comportamenti non propositivi, non reagendo neanche di fronte a sollecitazioni esterne.
2. Reagisce alle situazioni di necessità solo su sollecitazioni.
3. Intraprende spontaneamente azioni e/o propone soluzioni in situazioni di necessità.
4. Influenza attivamente gli eventi anticipando i problemi.

2) Organizzazione del proprio lavoro

Capacità di impiegare efficacemente i tempi e le altre risorse disponibili per eseguire compiti previsti, per raggiungere i risultati prefissati tenendo conto delle priorità.

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle proprie attività.
2. Riesce ad organizzarsi sufficientemente a fronte di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti. Ricerca frequentemente il supporto di superiori e di colleghi.
3. Organizza in autonomia le attività assegnate in situazioni standard.
4. Organizza efficacemente le proprie attività anche in presenza di situazioni impreviste.

3) Capacità di adattamento operativo

Capacità di cogliere il mutare delle situazioni mostrandosi disponibile verso idee e proposte altrui, adeguando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o nuove opportunità

1. Dimostra difficoltà a lavorare con le altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti.
2. Presenta difficoltà a lavorare con altre persone e ad adattarsi ai cambiamenti. Accetta i consigli per modificare il proprio approccio in varie situazioni.
3. Sviluppa relazioni positive con i colleghi e riesce a conseguire i risultati attesi in contesti e/o situazioni variabili.
4. Si comporta positivamente nei confronti dei cambiamenti, valorizzando gli elementi positivi e modificando di conseguenza il proprio comportamento al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

4) Aggiornamento e sviluppo proprie competenze

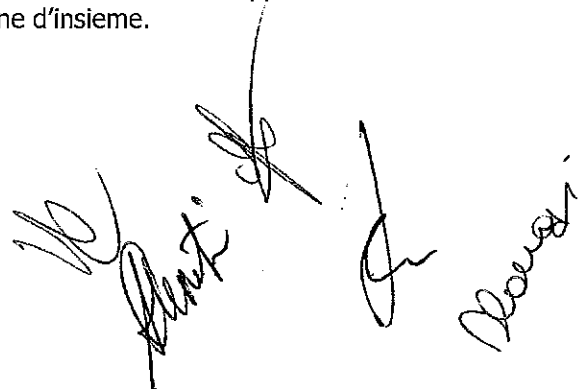
Capacità di applicarsi in maniera proficua utilizzando lo studio e l'esperienza per migliorare le proprie conoscenze e sviluppare le proprie competenze

1. Manifesta disinteresse a cogliere le opportunità di arricchimento professionale e ne trae scarso profitto.
2. Usa le proprie conoscenze come strumento di risoluzione dei problemi; coglie eventuali occasioni di miglioramento professionale ed è disposto a trasferire le proprie conoscenze solo se richiesto.
3. E' interessato ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali, cogliendo le opportunità di aggiornamento offerte.
4. Mette sempre a disposizione degli altri le proprie conoscenze ed esperienze, ricerca e propone opportunità di miglioramento professionale per sé e per gli altri.

5) Soluzione dei problemi

Orientamento a ricercare risposte più adatte alle situazioni difficili, definendo o proponendo le alternative.

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con un sufficiente livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni operativamente utili.
4. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.



CATEGORIA D

NOMINATIVO DIPENDENTE _____ ANNO _____

Quota di effettiva partecipazione:

- anno intero
- mesi _____

INDICATORI	ARTICOLAZIONE DEGLI INDICATORI (max 4 punti per ogni indicatore)		VALUTAZIONE DI SINTESI
A	Analisi e soluzione dei problemi		
B	Disponibilità ad attività non predeterminate		
C	Orientamento ai risultati e capacità di innovazione		
D	Organizzazione e gestione delle risorse		
E	Cooperazione ed integrazione		

Note

.....

data.

Il valutatore

.....

Per presa visione

Il dipendente

.....

9

CATEGORIA D

LEGENDA:

1) Analisi e soluzione dei problemi

Capacità di analizzare i problemi e predisporre le soluzioni opportune..

1. Manca di una visione d'insieme e, di regola, affronta ciascun problema in maniera isolata rispetto al contesto in cui si colloca.
2. Riesce ad affrontare un numero limitato di problemi, fornendo soluzioni adeguate, anche se non ottimali.
3. Riesce ad affrontare con un buon livello di approfondimento più problemi selezionandone gli elementi essenziali e individuando soluzioni ottimali.
4. Pone in relazione tra loro diverse e complesse variabili con un elevato livello di approfondimento. Le soluzioni proposte ottimizzano i dati a disposizione in una visione d'insieme.

2) Disponibilità ad attività non predeterminate

Disponibilità a cimentarsi in attività con alto grado di autonomia o non predeterminate, sapendo interpretare funzioni professionali non esattamente definite per ricercare nuove opportunità.

1. Mostra resistenza all'assunzione di incarichi in presenza di presunte difficoltà.
2. Esercita il necessario grado di autonomia professionale solo in presenza di sollecitazioni.
3. Esercita il necessario grado di autonomia professionale e mostra di saperlo gestire correttamente.
4. Si assume sempre la responsabilità di attività non predeterminate, gestendole in modo concreto e si assume l'onere di proposte.

3) Orientamento ai risultati e capacità di innovazione

Capacità di indirizzare costantemente la propria ed altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti fornendo stimoli per ricondurre l'azione nei binari voluti. Attitudine ad ampliare i possibili approcci alle situazioni ed ai problemi, ricercando soluzioni originali ed efficaci.

1. Manifesta inerzia per raggiungere gli obiettivi. Non si attiva per ricercare l'individuazione di soluzioni alternative ai problemi.
2. Si attiva con azioni specifiche in presenza di sollecitazioni. Ricerca più approcci e soluzioni ad un problema riproducendo però schemi tradizionali.
3. Dimostra di saper definire e raggiungere gli obiettivi. Riesce a trovare più approcci e soluzioni ad un problema uscendo talvolta dagli schemi tradizionali.
4. Dimostra capacità di stabilire e raggiungere obiettivi importanti, di mantenere elevati standard indirizzando anche l'attività degli altri. Riesce ad ampliare i possibili approcci ai problemi trovando soluzioni alternative rispetto a quelle usuali.

4) Organizzazione e gestione delle risorse.

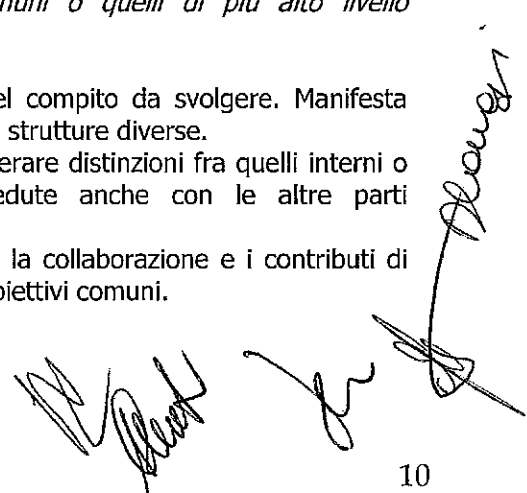
Capacità di organizzare efficacemente le attività proprie e/o degli altri, allocando adeguatamente le risorse. Capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori verso il miglioramento dei risultati.

1. Manifesta difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse ed ottiene con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori.
2. Mostra una capacità organizzativa sufficiente in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere dai collaboratori sufficienti risultati
3. Organizza adeguatamente le risorse ottimizzando i flussi di lavoro e riuscendo ad ottenere dai collaboratori i risultati previsti.
4. Persegue integrazioni e sinergie tra le risorse impiegando metodi coerenti con i risultati attesi. Promuove lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività finalizzate alla loro crescita professionale orientandoli al conseguimento dei risultati.

5) Cooperazione e integrazione

Capacità di ricercare l'integrazione con le altre strutture mostrando la disponibilità a cooperare al fine di migliorare le procedure amministrative nonché gli obiettivi comuni o quelli di più alto livello professionalità e dei risultati

1. Non instaura rapporti di lavoro costruttivi.
2. Collabora solo con le persone che sono direttamente coinvolte nel compito da svolgere. Manifesta resistenze a concedere la propria disponibilità alle persone esterne di strutture diverse.
3. Si comporta in maniera collaborativa verso tutti i colleghi, senza operare distinzioni fra quelli interni o esterni alla propria struttura. Condivide le informazioni possedute anche con le altre parti dell'organizzazione ed è presente nella risoluzione di problemi.
4. Dimostra coinvolgimento per le finalità dell'Ente. Fornisce e ricerca la collaborazione e i contributi di tutti i colleghi per la risoluzione di problemi ed il conseguimento di obiettivi comuni.



Allegato B**CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA D**

VALUTAZIONE	Condizione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
1	fino a 4 persone
2	Da 5 a 9 persone
3	Oltre 9 persone
VALUTAZIONE	Complessità delle procedure e delle attività
1	Segue singole parti del procedimento. Attività ripetitive su postazioni di lavoro.
2	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità.
3	Segue l'intero iter procedurale (con esclusione della responsabilità del provvedimento finale). Attività diversificate con valutazione delle priorità. Gestisce rapporti con Enti/soggetti esterni.
VALUTAZIONE	Livello di innovazione
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

CRITERI DI VALUTAZIONE I.P.R. CATEGORIA C

VALUTAZIONE	Condizione di gruppi di lavoro o di coordinamento di personale
1	fino a 2 persone
2	Da 3 a 5 persone
3	Oltre 5 persone
VALUTAZIONE	Complessità delle procedure e delle attività
1	Attività ripetitive o tecnologicamente semplici.
2	Attività diversificate o tecnologicamente articolate.
3	Attività diversificate o tecnologicamente articolate. Gestisce rapporti intersettoriali.
VALUTAZIONE	Livello di innovazione
1	Attività consolidata e limitata settorialmente
2	Attività che richiede adeguamenti normativi e tecnologici
3	Attività che richiede frequenti adeguamenti normativi e tecnologici. Attività intersettoriale.

UNIONE RENO GALLIERA

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	170.807,55	
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	900,90	Progressioni orizzontali 112.500,00
Art. 15 comma 5 nuovi servizi CON incremento d.o. (CED)	5.504,39	Indennità di comparto 40.100,00
RISORSE STABILI anno 2010	177.212,84	
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-5.370,09	Turno (quota stabile da enti) 20.000,00
TOTALE	171.842,75	
DECURTAZIONE parte stabile LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)		
Art. 15 comma 5 nuovi servizi CON incremento d.o. (PM quota intero anno) FUORI DAL LIMITE	24.930,00	
TOTALE RISORSE STABILI	196.772,75	USCITE PARTE STABILE 172.600,00
RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE
Risparmi lavoro straordinario anno preced. (art. 15 c 1° lett m CCNL 01.04.99)		Maneggio valori 2.250,00
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.		Indennità part. Responsabilità 20.333,30
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche	2.750,00	Maggiorazioni orarie lavoro festivo 5.100,00
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi SENZA aumento dotazioni organiche (finanziate con risorse art. 208 CDS)	65.000,00	Turno (modifica organizzativa) 60.900,00
		Rischio 1.500,00
		Reperibilità 9.000,00
TOTALE	67.750,00	
Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010)	-4.509,55	progetto SIA e Ragioneria (art 15 c 5) 2.750,00
TOTALE	63.240,45	tetti polizia municipale 13.000,00
DECURTAZIONE parte variab LIMITE 2010 (art. 9 c 2bis L. 122/10)		produttività progetti collettivi 74.750,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	63.240,45	
TOTALE RISORSE ANNO 2012 escluse quote trasferimenti personale per verifica limite	218.083,20	residuo da contrattare 41,00
TETTO MAX ANNO 2012 (fondo anno 2010-riduzioni L.122/10)	316.148,36	
ALTRE RISORSE escluse dal limite		
Risorse residue da anno precedente	2.186,10	
Incremento max 5% ai sensi Legge 213/2012 disposizioni per sisma	100.025,00	

Alvati
Deane
SK

TOTALE RISORSE VARIABILI	165.451,55	USCITE PARTE VARIABILE	189.624,30
RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA		SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	
Progettazione D.Lgs 163	11.597,00	Progettazione D.Lgs 163	11.597,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	11.597,00	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	€ 11.597,00
TOTALE COMPLESSIVO	373.821,30	TOTALE COMPLESSIVO	373.821,30

Handwritten signature and initials in black ink, located at the top right of the page.