



**COMUNE DI MAGNAGO**  
**Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)**  
**Servizio Amministrativo Finanziario**

**PREMESSA**

Il presente accordo, relativo agli istituti economici rimessi alla contrattazione sindacale decentrata d'Ente, interviene dopo l'approvazione del C.C.N.L. del 31/07/2009 ed è relativo all'anno 2010.

Si ritiene necessario addivenire alla definizione della contrattazione relativa all'anno 2010 mantenendo in essere l'impianto dell'accordo relativo all'anno 2009, in particolare la costituzione del fondo anche in relazione all'emanazione del D.Lgs 27/10/2009 n. 150 che ha innovato le norme in materia di produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a cui tutti gli enti dovranno adeguarsi, ognuno per quanto di propria competenza, entro il 31/12/2010 stabilendo quindi di fatto una sorta di periodo transitorio oltre alle norme in materia di contenimento della spesa di personale.

In data 20/12/2010 la G.c. con atto n. 161 ha recepito il D.Lgs 150/09 definendo le regole per la misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale.

**Art. 1 - Risorse decentrate**

1. Per l'anno 2010 le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammontano ad un totale di € 39.435,15 come dettagliatamente indicato nella tabella A che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. L'ammontare delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'ex-art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22/01/2004, art. 4 CCNL del 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 ed art. 4 C.C.N.L. 31/07/2009 è pari ad € 14.055,18;
3. L'ammontare delle risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità di cui all'ex-art. 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 ed art. 4 C.C.N.L. 31/07/2009 ammontano ad € 25.379,97;
4. La riassegnazione al fondo, così come previsto dalle norme contrattuali, delle quote derivanti da risparmi dell'anno 2009 e precedenti è pari € 19.338,45.

**ART. 2 - Risorse aventi carattere di certezza e stabilità.**

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità risulta così costituita:

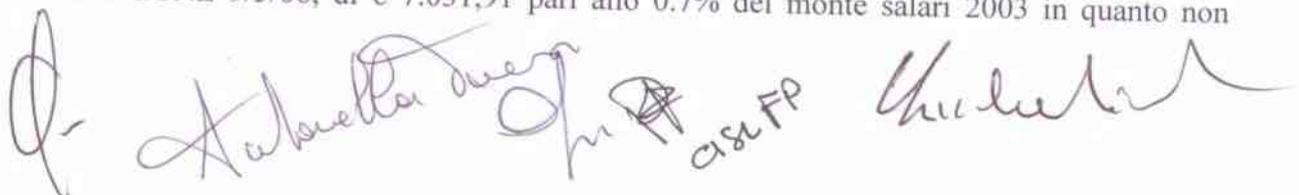
    

CISL FP

- ammontare delle stesse risorse determinate nell'anno 2003 pari ad € 46.067,62 che rimangono definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi
  - incremento dello 0.62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza (€ 6.373,23)
  - incremento dello 0.50% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza, in quanto le spese di personale risultano inferiori al 39% delle entrate correnti (€ 5.139,70)
  - rettifica quote progressione economiche ai sensi dell'art. 34 – comma 4 – del CCNL 09/05/2006 relative al personale cessato o transitato a categoria superiore
  - incremento a seguito dell'applicazione di quanto stabilito nella dichiarazione congiunta a verbale n. 14 relativa al cosiddetto "differenziale" (€ 2.228,35 ) allegato B, nell'importo già stabilito per l'anno 2004
  - incremento per applicazione del comma 2 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari al 0.6% del monte salari 2005 in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti sono pari al 29.31% e quindi inferiori al 39% previsto dal suddetto articolato (€ 9.999,70)
2. l'importo come determinato al comma 1 deve essere rettificato in diminuzione dell'importo relativo all'indennità di comparto come stabilito dal CCNL ed alle progressioni economiche
  3. rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 5.022,79 pari allo 0.5% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
  4. si è provveduto a confermare l'applicazione del 20% del risparmio del personale transitato a part-time nell'anno 2007

### ART. 3 - Risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità.

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità risulta costituito così come indicato nel dettaglio all'allegato C da:
  - applicazione art. 15 comma 2 CCNL 01/04/99
  - applicazione art. 15 comma 1 lett. K
  - applicazione art. 54 CCNL 14/09/2000 relativo alla quota di risorse per notifiche effettuate ad altri Enti e attribuibile ai messi notificatori;
  - disapplicazione comma 3 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari allo 0.3% in quanto considerata una tantum per l'anno 2008;
  - individuazione di una quota dei risparmi ottenuti a seguito dell'attivazione di contratti di sponsorizzazioni che hanno permesso l'acquisizione a titolo gratuito di prestazioni di servizi relativi alla manutenzione di aiuole pubbliche concesse, dopo l'approvazione di apposito regolamento per la sponsorizzazione di aree a verde e apposita gara pubblica, a soggetti privati (art. 4 – comma 4 CCNL 1/4/99)
  - incremento di € 3.400,00 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito della rimodulazione e dell'ampliamento del servizio "luglio nido aperto" garantito dal personale senza incremento della dotazione organica
  - incremento di € 2.125,000 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito dell'attivazione del nuovo servizio "luglio scuola materna aperta" garantito parzialmente dal personale senza incremento della dotazione organica
  - rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 7.031,91 pari allo 0.7% del monte salari 2003 in quanto non


 The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp containing the text "CASE FP".

applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006

- incremento per quote incentivi progettazione legge 109/92 e sue modifiche ed integrazioni (€ 3.210,68)
- disapplicazione nell'anno 2010 dell'adeguamento di cui all'art. 4 CCNL 04/06/2009 del 1,5% del monte salari in quanto applicabile solo nell'anno 2009.

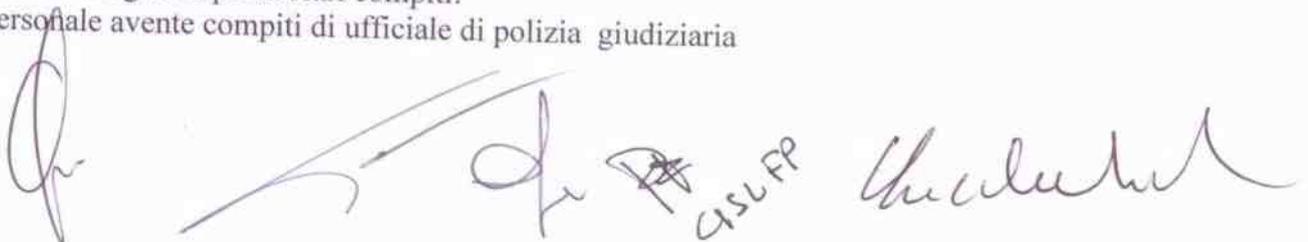
#### **ART. 4 - Riparto risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità**

1. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 2 del presente accordo sono pari ad € 14.055,18 a cui deve essere aggiunta la quota di € 4.240,04 in quanto congelata nell'accordo dell'anno 2009. Tali quote vengono utilizzate come segue:

- corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo (art.17 lett. D CCNL 98/01) Euro 10.700,00
- compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B - C e del personale di Cat. D non assegnatario di indennità di posizione (art. 14 lett. F CCNL 98/01) Euro 5.800,00
- corrispondere incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale nella categoria. Euro 1.795,22

#### **ART. 5 - Criteri per la retribuzione di compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 17 lett. f così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/04 e dall'art. 7 del CCNL 09/05/06)**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 lett. f) comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.99, così come modificato dall'art. 7 del nuovo C.C.N.L. del 09/05/2006, si individuano di seguito le figure professionali di categoria B e C i cui compiti comportino specifiche responsabilità e le figure professionali di categoria D, non incaricate di posizione organizzativa, che svolgono particolari funzioni.
2. Per il personale di cat. B vengono individuate le seguenti figure professionali:
  - gestore di certificazione reddituale
3. Per il personale di cat. C vengono individuate le seguenti figure professionali con compiti di specifiche responsabilità:
  - Coordinatore asilo nido
  - Responsabile dei procedimenti d'imposta
  - Responsabile uff. personale
  - Coordinatore uffici finanziari
  - Responsabile della sicurezza informatica
4. Per quanto concerne il personale di cat. D non incaricato di posizione organizzativa vengono evidenziati i seguenti particolari compiti:
  - Personale avente compiti di ufficiale di polizia giudiziaria



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a long horizontal line, and several smaller signatures and initials on the right, one of which appears to be 'G.S.U.F.P.'.

5. La misura del compenso annuo da assegnare alle figure di cui ai commi 3 e 4, oltre al personale stabilito per legge, visti gli incrementi previsti dall'art. 34 del C.C.N.L. 22/01/04, è così determinata:

personale di categoria C con coordinamento di più persone e/o facenti funzioni	Euro	1.000,00
personale di categoria C con particolari compiti	Euro	700,00
personale responsabile della sicurezza informatica	Euro	500,00
personale ufficio stato civile anagrafe ed elettorale	Euro	600,00
personale di categoria D con compiti di polizia giudiziaria	Euro	1.000,00
personale ufficio servizi alla persona gestore certif. reddituale	Euro	300,00

6. I responsabili di posizione organizzativa predispongono atto interno relazionale di individuazione delle figure addette e preposte di cui ai commi 3 e 4 con verifica della situazione di fatto effettivamente intercorsa. L'assegnazione dell'indennizzo al personale viene effettuata dal Direttore generale e formalizzata con idoneo atto di comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie interne.

#### **Art. 6 – Criteri per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale (art. 17 lett. b)**

1. Annualmente in sede di contrattazione decentrata, dovrà essere garantito ad ogni categoria di personale lo sviluppo orizzontale di progressione economica da assegnarsi a mezzo graduatoria ripartendo la parte di fondo disponibile con percentuali da definirsi in futuro accordo entro e non oltre il 15/06/2011, data a cui si rimanda la definizione degli aspetti relativi alla materia di cui trattasi.

Si precisa che a seguito di quanto previsto dal comma 1 dell'art.9 del D.L.78/2010, così come convertito nella Legge 122/2010, che ha previsto il blocco per l'anno 2011/2012/2013 dei trattamenti economici dei singoli dipendenti a quanto in godimento nell'anno 2010, la progressione orizzontale potrà avere esclusivamente valore giuridico senza in nessun caso attribuire i derivanti benefici economici.

Al termine del periodo di blocco ed esclusivamente da tale data ( senza quindi corresponsione di arretrati) verrà riconosciuto il relativo beneficio economico.

2. I passaggi per la progressione orizzontale seguiranno i criteri di analisi della prestazione lavorativa eseguita nell'ultimo biennio precedente la valutazione così come dettagliatamente indicato per ogni separato anno nelle schede di valutazione che vengono allegate al presente accordo.
3. Ogni responsabile di servizio dovrà effettuare la valutazione dei propri collaboratori utilizzando schede di valutazione diversificate per ogni anno e per ogni categoria professionale e con un punteggio da 0 a 100 per ogni valutazione così da esprimere una valutazione complessiva in centesimi (allegato E1).
4. Il personale potrà accedere alla categoria orizzontale superiore a quella di appartenenza in base alle valutazioni ottenute ed alle risorse assegnate con decorrenza giuridica dall'01/01/2011.
5. Il requisito minimo di accesso alla posizione economica successiva a quella di primo inquadramento si acquisisce dopo un'esperienza lavorativa di 3 anni nel medesimo profilo professionale e posizione economica, mentre i passaggi successivi alla prima progressione orizzontale potranno essere effettuati ogni 2 (due) anni.
6. Per l'anno 2009 si utilizzeranno le schede di valutazione già consegnate nell'anno 2010 e per l'anno 2010 quelle che verranno consegnate ai dipendenti dai responsabili di servizio e per i responsabili di posizione organizzativa dal Direttore generale in quanto Presidente del nucleo di valutazione, entro il 30/04/2011.



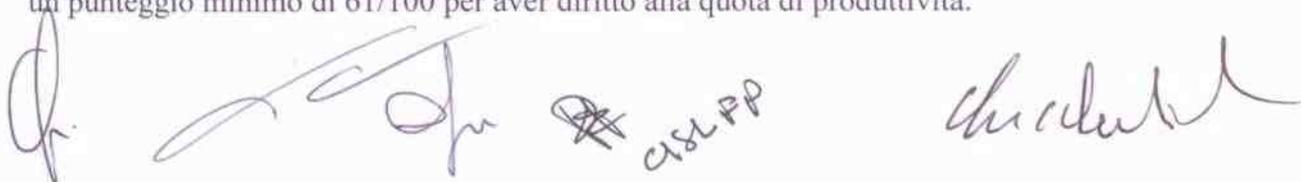
7. L'ufficio personale predisporrà separate graduatorie per ogni categoria contrattuale (A – B – C – D). La posizione di ogni dipendente in graduatoria verrà assegnata in base al punteggio ottenuto nella schede di valutazione. Non verranno prese in considerazione per la formazione della graduatoria le schede che non avranno ottenuto un punteggio superiore a 85 punti per ogni anno oltre al personale che nell'anno ha avuto sanzioni disciplinari a partire dal rimprovero scritto.
8. Nel caso di posizione paritaria in graduatoria e non capienza del fondo contrattato per la progressione orizzontale, ha diritto al passaggio alla categoria successiva in prima istanza il personale per cui si tratta della prima progressione economica e poi il dipendente con una maggiore anzianità di servizio. Nel caso di ulteriori parità dovrà essere indetta apposita conferenza dei responsabili dei servizi con il direttore generale per l'assegnazione finale della posizione in graduatoria.
9. Ogni responsabile di servizio e per i responsabili di servizio il direttore generale, dovrà procedere a consegnare le schede di valutazione ai propri collaboratori e per conoscenza all'ufficio personale, in modo riservato, il quale provvederà a procedura conclusa ad emettere gli atti di nuovo inquadramento a firma di ogni responsabile di servizio e del Direttore Generale per i responsabili stessi.
10. Nel caso di contestazione della valutazione assegnata con le schede di valutazione, il dipendente potrà proporre, per iscritto entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ricorso debitamente motivato al direttore generale. Il Direttore Generale entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso, sentite le parti, esprime la propria valutazione assegnando il punteggio definitivo.
11. In caso di ulteriori contestazioni il dipendente potrà rivolgersi agli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.
12. I responsabili di servizio, avverso la valutazione a loro assegnata, potranno, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, richiedere il riesame al Nucleo di valutazione. Nel caso di mancato raggiungimento di un accordo il responsabile di servizio potrà presentare formale ricorso verso gli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

#### **ART. 7 - Riparto risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità**

1. Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 3 del presente accordo aumentate della quota di € 15.098,41 quali rassegnazioni dell'anno precedente, determinano un totale di € 40.478,38 così ripartito:

- incentivare specifiche attività (art. 17 lett.g) ufficio tributi lotta evasione pari al 2.50% degli avvisi di accertamento)	Euro	1.500,00
- indennità di maneggio valori	Euro	1.000,00
- retribuire compensi al p.le asilo nido orario prolungato (art. 31 code contrattuali)	Euro	3.400,00
- retribuire compensi p.le sc. Materna orario prolungato (code contrattuali)	Euro	1.250,00
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 14 lett.a)	Euro	30.117,70
- fondo per progettazione ex L. 109	Euro	3.210,68

2. Ogni Responsabile di servizio dovrà effettuare la valutazione dei propri collaboratori utilizzando schede di valutazione diversificate per ogni categoria professionale con un punteggio da 0 a 100 per ogni valutazione così da esprimere una valutazione complessiva in centesimi (allegato E1) con un punteggio minimo di 61/100 per aver diritto alla quota di produttività.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. There are also some initials and a stamp-like mark in the center.

3. Ogni responsabile di servizio e per i responsabili di servizio il Direttore Generale quale Presidente del N.V.P., dovrà procedere a consegnare entro il 30/04/2011 le schede di valutazione ai propri collaboratori.

Tali schede dovranno essere inviate per conoscenza entro tale data anche all'ufficio personale in modo riservato al fine di permettere l'effettuazione delle successive procedure.

4. Nel caso di contestazione della valutazione assegnata il dipendente potrà proporre, per iscritto entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ricorso al Direttore Generale il quale entro i successivi 5 giorni dal ricevimento del ricorso, sentite le parti, esprime la propria valutazione assegnando il punteggio definitivo.

5. In caso di ulteriori contestazioni il dipendente potrà rivolgersi agli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

6. I responsabili di servizio, avverso la valutazione a loro assegnata, potranno, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, richiedere il riesame al Nucleo di valutazione. Nel caso di mancato raggiungimento di un accordo il responsabile di servizio potrà presentare formale ricorso verso gli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

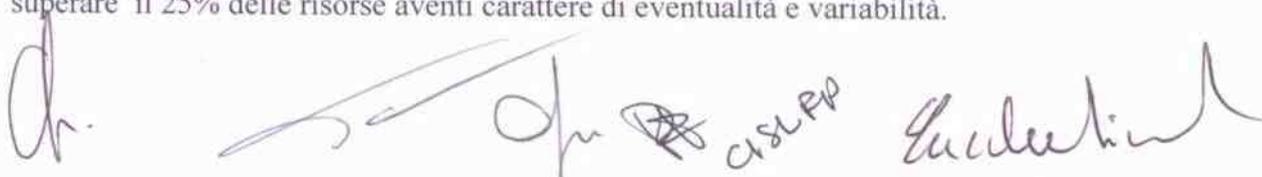
#### **Art. 8 – Maneggio valori**

1. Per l'attribuzione del compenso relativo al maneggio valori vengono confermati i parametri stabiliti nell'accordo del 05/07/2002 relativo alla contrattazione decentrata del 2002 (allegato D).
2. L'individuazione del personale in base al suddetto criterio viene effettuata su apposita indicazione dei responsabili di servizi.

#### **Art. 9 - Criteri per la ripartizione della quota relativa all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi (art. 17 lett. a)**

1. La ripartizione, a ciascun dipendente, della parte di fondo destinata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, così come stabilito dall'art. 17 lett. a) del C.C.N.L. 01.04.99, deriverà dal rapporto fra l'ammontare del fondo budgets assegnato ad ogni ufficio e il totale dei parametri di tutti i dipendenti dell'ufficio rideterminati in base al risultato ottenuto nelle schede di valutazione. Il fondo budgets di ogni ufficio viene determinato dalla somma dei parametri, di cui al successivo comma 2, di ogni dipendente assegnato all'ufficio.
2. I parametri da utilizzare per ogni livello retributivo sono i seguenti:

A	80
B	90
B3	95
C	100
D	110
D3	115
3. Per quanto concerne il progetto "Magnago sicura", vista la particolarità dei servizi svolti in orari festivi e/o notturni viene concordato l'indennizzo, oltre il costo orario ordinario o straordinario, di un importo a pattuglia di € 55,00 per i servizi di pattugliamento serale, di € 10,00 orario i servizi di prolungamento nastro orario ed € 12,00 orari per i servizi festivi. La quota massima attribuibile per il raggiungimento pieno dell'obiettivo progettuale non può superare il 25% delle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità.





**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'  
ANNO 2006**

Decorrenza	Contenuto	Note	Art.	Importo 2003	Tipo risorsa
01/01/1999	Art. 15 del CCNL 98/01 (art. 31.2 b,c,d,e del CCNL 6/7/95) Art. 16 comma 1 del CCNL 98/01	Somme consolidate del 1998 ridotte della quota dello straordinario, con aggiunta 20% part-time, art. 31-comma 2- lett. a) CCNL 6/7/95, risorse destinate al LED e risorse aggiuntive	15.1 a - g 16.1	90.900,20 €	(S)
01/01/1999	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge - Art. 15 lett. K) CCNL 98/2001 (lotta evasione 1.5 UTC)		15.1 k	2.722,46 €	(V)
01/04/1999	1,2% del monte salari 1997 negli enti non deficitari	euro 7.741,37 relativo anno 1999 euro 2.580,67 integrazione anno 2000	15.2	10.321,83 €	(V)
01/01/2000	0,52% monte salari 1997		15.1 j	4.472,12 €	(S)
01/01/2001	incremento fondo 1,1% monte salari anno 1999 - art. 4 - comma 1 - biennio economico 2000/2001			11.383,68 €	(S)
01/01/2001	Integrazione per retribuzione individuale di anzianità, assegni ad personam cessato dal 01/01/2000, passaggi verticali ad altra qualifica, (art. 4 - comma 2 - CCNL biennio economico 2000/2001)		4.2	3.777,42 €	(S)
01/01/2000	Risparmi 3% sullo straordinario in base all'art. 14 - comma 4		15.1 m	557,25 €	(S)
<b>TOTALE FONDO</b>				<b>124.134,96 €</b>	
<b>A dedurre:</b>					
	- quota di risorse da utilizzare per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato ai responsabili di servizio (come risulta dalle linee interpretative del CCNL emanate dall'ARAN)			41.316,55 €	(S)
	- Quota progressione economica già attribuita (art. 34 - comma 3 - CCNL 22/01/2004)		34.1	13.753,31 €	(S)
	- Incremento indennità personale asilo nido e riclassificazione art. 7 - comma 7 - CCNL 31/03/1999		31.7 (2000) 6 (2001)	3.844,00 €	(S)
	- Indennità comparto anno 2003			6.109,19 €	(S)
				<b>59.111,91 €</b>	
<b>DIFFERENZA</b>					
	Adeguamento 0,50 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 art.32)			5.139,70 €	(S)
	Adeguamento 0,62 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 art.32)			6.373,23 €	(S)
	Art. 54 CCNL del 14/09/2000 (messi notificatori)			100,00 €	(V)
	Rettif. per applicaz. art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati)			2.820,31 €	(S)
	Rettif. per applicaz. dichiarazione congiunta a verbale n. 14			2.228,35 €	(S)
	Quota sponsorizzazione (art. 4 - comma 4 - lett. a) CCNL 05/10/2001)			3.500,00 €	(V)
	Applicaz. Art. 15 - comma 5 CCNL 01/04/1999 per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica			2.500,00 €	(V)
				<b>81.773,50 €</b>	

TOTALE FONDO ANNO 2004

CISL/FP

*Chiriac*

1/4

## RETTIFICHE ANNO 2005

<b>A dedurre:</b>			
- Indennità comparto anno 2004		23.689,20 €	(S)
- Progressione economica già attribuita (€ 14.849,52 anno 2003 + € 4.122,18 anno 2004)		18.971,70 €	(S)
	<b>DIFFERENZA</b>	<b>39.112,60 €</b>	
<b>In aumento</b>			
- Rettifica per applicazione art. 34 - comma 4 - (personale cessato)		2.802,28 €	(S)
- Applicazione art. 15 - comma 5 - per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica		10.000,00 €	(V)
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2005</b>	<b>51.914,88 €</b>	

## RETTIFICHE ANNO 2006

<b>A dedurre:</b>			
- Progressione economica attribuita anno 2005		3.944,03 €	(S)
- Disapplicazione per servizio non attivo		2.500,00 €	(V)
<b>In aumento</b>			
- Rettifica applicazione personale cessato		78,04 €	(S)
- Applicazione comma 1 - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,50%)		5.022,78 €	(S)
- Applicazione comma 2 - lett. B) - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,7%)		7.031,91 €	(V)
- Applicazione art. 15 - comma 5 - per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica		6.000,00 €	(V)
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2006</b>	<b>63.603,58 €</b>	

 CISLFF



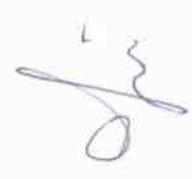


 2/4

<b>A dedurre:</b>		
- Progressione economica attribuita anno 2006	4.766,96 €	(S)
- Disapplicazione comma 1 - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,50%)	5.022,78 €	(S)
- Disapplicazione comma 2 - lett. B) - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,7%)	7.031,91 €	(V)
- Rettifica applicazione personale cessato	1.430,83 €	(S)
- Risparmio 50% part-time (Sig. Draghi)	4.654,26 €	(S)
<b>TOTALE FONDO ANNO 2007</b>	<b>52.867,02 €</b>	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2007</b>	<b>52.867,02 €</b>	

RETTIFICHE ANNO 2008

<b>A dedurre:</b>		
- Progressione economica attribuita anno 2007 e part-time	6.237,17 €	(S)
- Disapplicazione art. 15 - comma 5	16.000,00 €	(V)
<b>In aumento</b>		
Rettifica applicazione personale cessato	1.784,94 €	(S)
Adeguamento C.C.N.L. 11/04/2008	9.999,70 €	(S)
Adeguamento C.C.N.L. 11/04/2008	4.999,00 €	(V)
Quota Ministero reorganizz. Comunitari Dir. Com. 2004/38/Ce	293,18 €	(V)
Applicaz. Art. 15 comma 5 nuovi servizi AN	3.400,00 €	(V)
<b>TOTALE FONDO ANNO 2008</b>	<b>51.106,67 €</b>	



RETTIFICHE ANNO 2009

<b>A dedurre:</b>		
- Progressione economica attribuita anno 2008	9.785,00 €	(S)
- Disapplicazione C.C.N.L. 11/4	4.999,00 €	(V)
- Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	293,18 €	(V)
<b>In aumento</b>		
Adeguamento C.C.N.L. 04.06.2009 art. 4 (1,5%)	17.475,44 €	(V)
Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	173,56 €	(V)
Art. 15 comma 5 nuovo servizio	2.125,00 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	8.775,50 €	(V)
<b>TOTALE FONDO ANNO 2009</b>	<b>64.578,99 €</b>	

RETTIFICHE ANNO 2010

<b>A dedurre:</b>		
- Progressione economica attribuita anno 2009	4.556,15 €	(S)
Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir. Com. 2004/38/Ce	173,56 €	(V)
- Disapplicazione C.C.N.L. 04.06.2009 art. 4 (1,5%)	17.475,44 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	8.775,50 €	(V)
<b>In aumento</b>		
Rettifica applicazione personale cessato	2.626,13 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	3.210,68 €	(V)
<b>TOTALE FONDO ANNO 2010</b>	<b>39.435,15 €</b>	

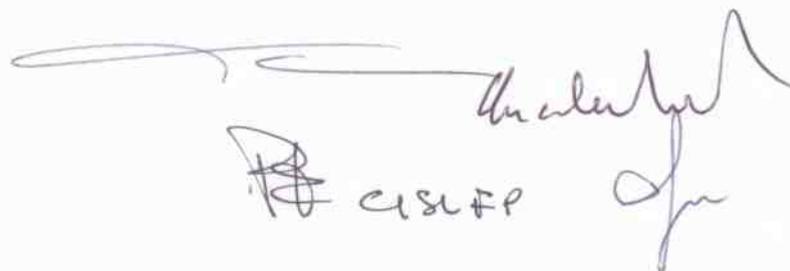


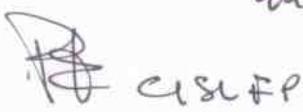
  
 CISLFP OFP

## FONDO RISORSE STABILI

ANNO 2010

<b>AMMONTARE ANNO 2003</b>	<b>46.067,62 €</b>
Adeguamento 0,50 monte salari 2001 (CCNL 22/01/04 - art. 32)	5.139,70 €
Adeguamento 0,62 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 - art. 32)	6.373,23 €
Rettif. per applicazione art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati anno 2003)	2.820,31 €
Rettif. per applicazione art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati anno 2004)	2.802,28 €
Rettif. per applicaz. Dichiaraz. Congiunta a verbale n. 14	2.228,35 €
	<b>65.431,49 €</b>
Indennità di comparto anno 2004	-23.689,20 €
Progressione orizzontale anno 2003	-14.849,52 €
Progressione orizzontale anno 2004	-4.122,18 €
Progressione orizzontale anno 2005	-3.944,03 €
Progressione orizzontale anno 2006	-4.766,96 €
Progressione orizzontale anno 2007	-3.444,61 €
Risparmio 20% part-time (sig. Draghi)	1.861,70 €
Personale cessato 2006	1.508,87 €
Personale cessato 2007	1.784,94 €
Adeguamento 0,6%CCNL 11/04/08 comma 2 art. 8	9.999,70 €
Progressione orizzontale anno 2008	-9.785,00 €
Progressione orizzontale anno 2009	-4.556,15 €
personale cessato anno 2009	2.626,13 €
<b>QUOTA STABILE DISPONIBILE</b>	<b>14.055,18 €</b>




**FONDO RISORSE VARIABILI  
ANNO 2010**

Art. 15 - comma 2	10.321,83 €
Art. 15 - comma 1 - lettera K	2.722,46 €
Art. 54 CCNL 14/09/2000 ( messi notificatori)	100,00 €
Art. 4 - comma 4 - lett. a) CCNL 05/10/2001 sponsorizzazione	3.500,00 €
Art. 15 - comma 5 - CCNL 01/04/1999 nuovi servizi non correlati all'aumento di dotazione organica - Anno 2008	3.400,00 €
Art. 15 - comma 5 per nuovi servizi - Anno 2009	2.125,00 €
Incentivi progettazione L. 109	3.210,68 €
<b>TOTALE DISPONIBILE</b>	<b>25.379,97 €</b>

Risparmi anni precedenti su parte variabile (riassegnazione)

15,098,41

totale

40.478,38 €

The bottom right section of the document contains several handwritten signatures and stamps. There are three distinct signatures in blue ink. Below them is a circular stamp with the text 'CISLFP' inside. To the right of the stamp is another signature.

**MANEGGIO VALORI ANNO 2010**

Indennità giornaliera

€ 0,52 giornalieri fino a € 5.000,00 annui a testa

€ 0,77 giornalieri oltre € 5.000,00 annui a testa

Uffici incaricati

Vigilanza	n. 6 giorni settimanali
Finanziario	n. 5 giorni settimanali n. 1 giorni mensile
Anagrafe	n. 6 giorni settimanali
Tecnico	n. 3 giorni settimanali
Segreteria	n. 1 giorno settimanale

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
**ASLSP**

*Handwritten signature*

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

ANNO 2010

Nome:	Settore/Servizio:
Categoria:	

Le valutazioni verranno espresse tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1- **Insufficiente**      fino a 60 punti
- 2- **Sufficiente**      da 61 a 70 punti
- 3- **Discreto**        da 71 a 80 punti
- 4- **Buono**            da 81 a 90 punti
- 5- **Eccellente**      da 91 a 100 punti

**PRESTAZIONI RELATIVE ALLA CATEGORIA A**

**GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**RISPETTO DELLE SCADENZE E TEMPISTICHE**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**LIVELLO DI REALIZZAZIONE DEI PEG INDIVIDUALE**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**SODDISFAZIONE DEL CLIENTE/CAPACITA' USO STRATEGIE RELAZIONALI**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**PRODUTTIVITA' PERSONALE/ ORIENTAMENTO ALL'EFFICIENZA**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**LAVORI IN TEAM E CAPACITA' DI INTERRELAZIONE CON GLI INTERLOCUTORI**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA AD PERSONAM**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_ **IL RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

ANNO 2010

Nome:	Settore/Servizio:
Categoria:	

Le valutazioni verranno espresse tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1- **Insufficiente**      fino a 60 punti
- 2- **Sufficiente**      da 61 a 70 punti
- 3- **Discreto**        da 71 a 80 punti
- 4- **Buono**            da 81 a 90 punti
- 5- **Eccellente**      da 91 a 100 punti

**PRESTAZIONI RELATIVE ALLA CATEGORIA B**

**GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**RISPETTO DELLE SCADENZE E TEMPISTICHE**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**LIVELLO DI REALIZZAZIONE DEI PEG INDIVIDUALE**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**SODDISFAZIONE DEL CLIENTE/CAPACITA' USO STRATEGIE RELAZIONALI**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**PRODUTTIVITA' PERSONALE/ ORIENTAMENTO ALL'EFFICIENZA**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**LAVORI IN TEAM E CAPACITA' DI INTERRELAZIONE CON GLI INTERLOCUTORI**

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA AD PERSONAM**

---

---

---

---

---

---

---

---

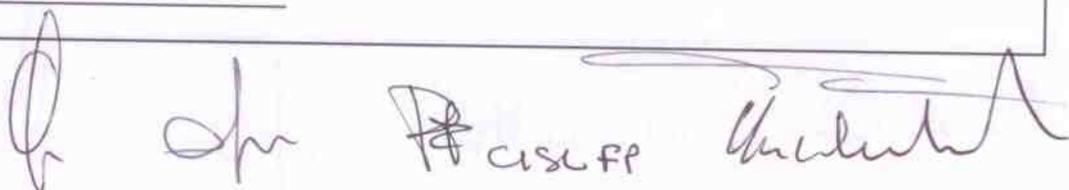
---

---

Data

**IL RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right that appears to be 'CISE FP'.

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

**ANNO 2010**

Nome:	Settore/Servizio:
Categoria:	

Le valutazioni verranno espresse tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1- **Insufficiente**      fino a 60 punti
- 2- **Sufficiente**      da 61 a 70 punti
- 3- **Discreto**        da 71 a 80 punti
- 4- **Buono**            da 81 a 90 punti
- 5- **Eccellente**      da 91 a 100 punti

**PRESTAZIONI RELATIVE ALLA CATEGORIA C**

**GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**RISPETTO DELLE SCADENZE E TEMPISTICHE**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

**LIVELLO DI REALIZZAZIONE DEI PEG INDIVIDUALE**

- Insufficiente** .....
- Sufficiente** .....
- Discreto** .....
- Buono** .....
- Eccellente** .....

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE/CAPACITA' USO STRATEGIE RELAZIONALI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

PRODUTTIVITA' PERSONALE/ ORIENTAMENTO ALL'EFFICIENZA

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO

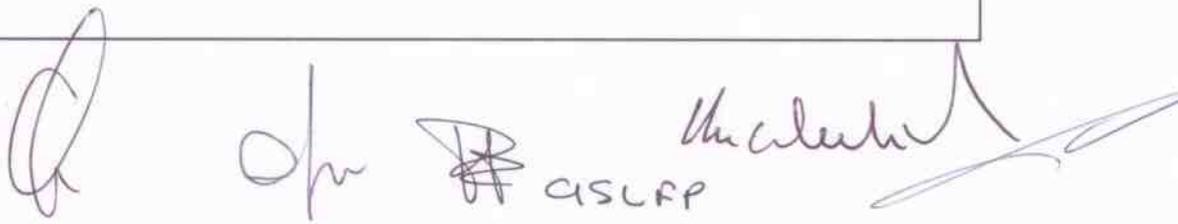
- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

LAVORI IN TEAM E CAPACITA' DI INTERRELAZIONE CON GLI INTERLOCUTORI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

QUALITA' DELL'ATTIVITA' DI RUOLO

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....



VALUTAZIONE COMPLESSIVA AD PERSONAM

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Data \_\_\_\_\_ IL RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

*Handwritten signature*

ASLFP *Person*

*Handwritten signature*

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

ANNO 2010

Nome:	Settore/Servizio:
Categoria:	

Le valutazioni verranno espresse tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1- **Insufficiente**      fino a 60 punti
- 2- **Sufficiente**      da 61 a 70 punti
- 3- **Discreto**        da 71 a 80 punti
- 4- **Buono**            da 81 a 90 punti
- 5- **Eccellente**      da 91 a 100 punti

PRESTAZIONI RELATIVE ALLA CATEGORIA D

GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'UTENZA ESTERNA ED INTERNA

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

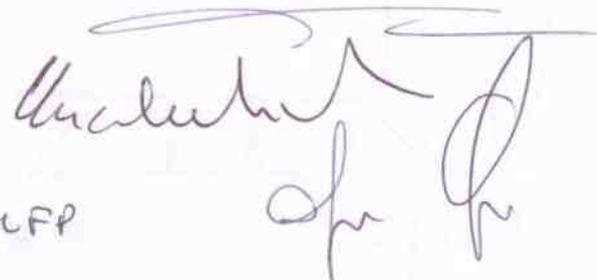
RISPETTO DELLE SCADENZE E TEMPISTICHE

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

LIVELLO DI REALIZZAZIONE DEI PEG INDIVIDUALE

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

 CISLFP



SODDISFAZIONE DEL CLIENTE/CAPACITA' USO STRATEGIE RELAZIONALI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

PRODUTTIVITA' PERSONALE/ ORIENTAMENTO ALL'EFFICIENZA

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO

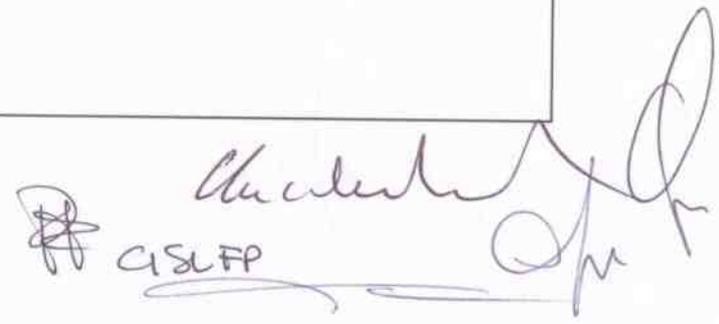
- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

LAVORI IN TEAM E CAPACITA' DI INTERRELAZIONE CON GLI INTERLOCUTORI

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

QUALITA' DELL'ATTIVITA' DI RUOLO

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

 A handwritten signature in blue ink is written across the bottom right of the page. Below the signature, there is a circular stamp containing the text "CISLFP".

COMUNICAZIONE

- Insufficiente .....
- Sufficiente .....
- Discreto .....
- Buono .....
- Eccellente .....

VALUTAZIONE COMPLESSIVA AD PERSONAM

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_ IL RESPONSABILE POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Firma per ricevuta \_\_\_\_\_

*Unobscuro*

*CISUPP*

*[Signature]*

*[Signature]*